Rok I Październik 1938 Nr 1

PRZEGLĄD PRAWA PRACY

MIESIĘCZNIK

Organ
STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY

Przewodniczący
Komitetu Redakcyjnego

JERZY GRZEGORZ WENGIEROW

Sekretarz
Komitetu Redakcyjnego

HENRYK BORKOWSKI

KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH
WARSZAWA — PLAC NAPOLEONA 1

TREŚĆ ZESZYTU PIERWSZEGO:

(Dalszy ciąg treści na str. 3-ej okładki)

* *
*

Oddajemy w ręce Czytelników nowe fachowe czasopismo prawnicze. Chwila ta wymaga, abyśmy określili — jeżeli nie dalsze cele nasze — to w każdym razie nasze zamierzenia najbliższe. Sądzimy, że w literaturze prawniczej i społecznej w Polsce jest miejsce na ześrodkowanie ruchu umysłowego grona działaczy poświęcających się zagadnieniom prawa pracy — w osobnym czasopiśmie.

Czy istnieje osobna gałąź wiedzy prawniczej — prawo pracy? — Zagadnieniu temu, zresztą już wielokrotnie naświetlanemu, poświęcimy osobne miejsce. Ale niezależnie od przesłanek teoretycznych — czy tę gałąź wiedzy można ściśle wyodrębnić — jest doniosłe to, iż polskie życie społeczne i prawnicze dziedzinę tę rozbudowuje w obszerny system wymagający nie tylko doraźnego uporządkowania, ale i nieustannego „przeorywania“.

Obok indywidualnego — „cywilnego“ prawa pracy poświęconego stosunkowi pracownika do pracodawcy — rozrasta się coraz bardziej „administracyjne“ prawo pracy o publicznej ochronie pracy; w ciągu ostatniego roku obserwujemy wzmożoną rozbudowę systemu „zbiorowego“ prawa pracy jako grupy norm międzyzespołowych w stosunkach pracy najemnej; wreszcie istnieje „organizacyjne“ prawo pracy poświęcone instytucjom specjalnym, obsługującym stosunek pracy jak inspekcja pracy, sądy pracy, komisje rozjemcze itp.; nie należy też zapominać o dziedzinie międzynarodowych stosunków pracy.

Odrębną gałąź tego systemu, choć ściśle z poprzednimi związaną, stanowią normy reglamentujące dostęp do pracy i gospodarkę siłą roboczą.

Wszystko to stwarza tak znaczny zespół zagadnień teoretycznych, a przede wszystkim praktycznych, iż brak osobnego czasopisma prawniczego poświęconego tej dziedzinie — do tej chwili — raczej tylko może zadziwiać.

Komu służyć zamierzamy?

1. A więc przede wszystkim — wiedzy prawniczej na odcinku prawa pracy, czyli cząstce tego prawa, które jeszcze przed dwoma tysiącami lat nazywano „ius est ars boni et aequi“ — sztuką dobra i słuszności; służyć tej myśli będziemy, pamiętając wszakże, iż sucha litera prawa nie ożywiona myślą prowadzi na manowce (summum ius summa iniuria — ścisłe zastosowanie ustawy prowadzi do największej niesprawiedliwości). Służbę tę obejmujemy na naszym odcinku, albowiem „iustitia fundamentum regnorum“ — sprawiedliwość jest podstawą rządzenia, gdy równocześnie „salus populi suprema lex esto“ — dobro narodu jest najwyższym prawem.

2. W ten sposób służba wiedzy jest zarazem służbą popierającą rozwój kultury narodowej, pogłębiającą cywilizację oraz rozbudowującą i upowszechniającą zrozumienie i stosowanie pozytywnego prawa społecznego. Zagadnieniu rozgraniczeń prawa społecznego i polityki społecznej poświęcimy osobne uwagi. Stwierdźmy tu tylko, że polityka społeczna to dynamika — dążność do realizowania przemian w stosunkach społecznych, gdy prawo społeczne to statyczny przekrój urządzeń prawnych na odcinku zagadnień społecznych. Prawo pracy to jeden z poddziałów prawa społecznego (niektórzy autorzy traktują je jako część tzw. prawa gospodarczego). Prawo pracy jest więc jednym z instrumentów polityki społecznej i jasnym jest, że, obsługując prawo pracy, nie tylko jesteśmy świadomi celów, którym ma ono służyć, ale cele te też popieramy.

Tak więc pogłębianie wiedzy prawniczej i realizacja zadań polityki społecznej — oto dwa czołowe cele naszej pracy.

3. Obok nich zadanie trzecie — nie mniej ważne: polskie ustawodawstwo społeczne, zrodzone w pośpiechu i wśród walk społecznych ostatniego dwudziestolecia, to — musimy przyznać — zbiór norm wypracowanych w formach nie zawsze doskonałych. Wydaje się więc możliwe stopniowe przystąpienie do pracy nad jednolitą kodyfikacją polskiego prawa pracy, ujmującą przepisy istniejące w jeden akt prawodawczy i uzgadniającą rozbieżne często określenia i pojęcia. Opracowanie przyszłego Kodeksu Prawa Pracy — oto olbrzymie zadanie, któremu podoła tylko zbiorowy wysiłek całego pokolenia prawników poświęcających się zagadnieniom prawa pracy. Przepracowywanie poszczególnych instytucji i urządzeń tego Kodeksu w ramach zespołu norm prawa pracy obecnie istniejących — przy jednoczesnym zwracaniu uwagi na istniejące luki — jest więc dalszą dziedziną spraw, przy której służbę objąć zamierzamy.

4. Czy pracować mamy tylko na użytek warsztatów uniwersyteckich, katedr oraz grona naukowców? — Bynajmniej. Jasnym jest, że wiedza daje metodę pracy i dlatego będziemy prosić ludzi nauki, aby użyczali nam wyników swych wysiłków; naukę czystą prosimy więc o poparcie. Ale chcemy w równej przynajmniej mierze zaspakajać potrzeby praktyki. Sądzimy bowiem, że „Przegląd Prawa Pracy" może okazać się wysoce użyteczny dla praktyków — pp. sędziów, adwokatów oraz dla licznego grona działaczy społecznych i gospodarczych, którzy w tej czy innej postaci mają do czynienia z prawem pracy. A więc chcemy być użyteczni zarówno dla kierowników przedsiębiorstw, zwłaszcza ich komórek dla spraw personalnych, jak i dla ławników sądów pracy, wreszcie dla działaczy związkowych. Nie będzie nam chodziło bowiem o tendencję naświetlań (oprócz ogólnej zasady obiektywizmu, zwłaszcza, że każdy autor odpowiada sam za treść swych wywodów) — lecz o wydobycie na zewnątrz informacji i nowych myśli, które mogą się stać pożyteczne dla wszystkich — kogo prawo pracy interesuje.

Stworzenie czasopisma prawniczego służącego wąskiej względnie dziedzinie zagadnień nie jest w warunkach polskich przy nieznacznym stosunkowo rynku — łatwe. Wiemy z góry, że borykać się będziemy z wieloma trudnościami, zwłaszcza gdy brak prawu pracy dostatecznie zasobnych instytucji, o które mogłoby znaleźć oparcie stałe czasopismo. Toteż zwracamy się z tego miejsca do wszystkich czynników, które prawu pracy poświęcają uwagę, o życzliwe popieranie czasopisma przez prenumeraty i zasilanie funduszu wydawniczego.

I to wszystko. Sądzimy bowiem, że za rekomendację jedyną służyć musi — jak zawsze — treść czasopisma.

Będziemy bardzo wdzięczni Sz. Czytelnikom za nadsyłane spostrzeżenia i uwagi.

REDAKCJA
PRZEGLĄDU PRAWA PRACY

Jerzy Grzegorz Wengierow.

O PRACODAWCY W PRAWIE PRACY.

1. Prawo społeczne używa bardzo często tego terminu, oznaczając nim każdego, kto zatrudnia pracownika (Arbeitgeber, patron, padrone). W sensie gospodarczym termin ten jest oczywiście nieścisły, gdyż ten, kto korzysta z cudzej pracy jest raczej „pracobiorcą“, wszakże tradycyjna nazwa dotychczasowa jest pochodną z okresu pojęć filantropijnych, gdy umożliwienie komuś wyzyskania swej zdolności do pracy było „daniem pracy“ (stąd termin: „chlebodawca“ — „patron“ — „maître du gagne — pain“)*).

Pracodawcą może być w zasadzie każdy, a więc zarówno osoba fizyczna, jak i osoba prawna zarówno prawa prywatnego, jak i publicznego. Wynika to z przesłanki, że zatrudnianie pracownika jest umową, zaś kodeks zobowiązań nie ogranicza prawa zawierania umów z uwagi na podmiotowe właściwości osób, oczywiście z zastrzeżeniem posiadania przez te osoby zdolności do działań prawnych.

Pracodawcą może być więc poza osobą fizyczną zarówno spółka, jak spółdzielnia i instytucja prawa publicznego np. gmina, państwo.

2. Zatrudnianie pewnych grup osób jest jednak ograniczone — np. prawo przemysłowe ogranicza zasięg osób, które mogą zatrudniać uczniów z uwagi na wymagane kwalifikacje. Również istnieją osobne przepisy ograniczające liczbę uczniów przemysłowych (art. 125 prawa przemysłowego) i terminatorów (art. 148 tegoż prawa) oraz w ogóle młodocianych (art. 5a ust. z 2.VII.1924, poz. 636 ze zmianami z 7.XI.1931 r. poz. 773).

Przepisy te mają na celu ograniczenie wykorzystywania pracy młodocianych na niekorzyść żywicieli rodzin.

Prawo społeczne nie wymaga, aby każdy pracodawca był przedsiębiorcą przemysłowym; innymi słowy niekażdy pracodawca jest przedsiębiorcą — zachodzi to zwłaszcza w stosunku do pracodawców, którzy zatrudniają pracowników przy usługach osobistych.

Podkreślić należy, że prawo cywilne używa nazwy „pracodawca“ tylko w zakresie umowy o pracę (art. 441 i nast. K. Z.), już bowiem

---

*) Aimée Racine. Le rapport du supérieur à subordonné dans la sociologie générale. Revue de l'Institut de Sociologie, Bruxelles, No. 2 z r. 1937, str. 292.

przy umowie zlecenia użyta jest nazwa „dającego zlecenie". Nie jest pracodawcą wynajmujący, który pobiera czynsz „w pracy osobistej" (art. 372 § 2 K. Z.), albowiem odrobek czynszu nie jest pracą najemną.

3. O ile przy spółkach, będących osobami prawa prywatnego (spółka akcyjna, sp. z ogr. odp.), pracodawcą jest spółka jako osoba prawna, jedynie uprawniona do odbioru świadczeń, o tyle w przypadku spółki, nie będącej osobą prawną, każdy ze spólników jest pracodawcą. Odróżnić tu należy odpowiedzialność cywilną, jaką pracodawcy ponoszą za zobowiązania wobec pracowników, od odpowiedzialności z tytułu prawa publicznego za naruszenia przepisów o ochronie pracy.

W zakresie odpowiedzialności cywilnej może zachodzić pytanie:

1) co do spółki cywilnej (art. 546 i nast. K. Z.),

2) co do spółki jawnej (art. 75 i nast. K. H.),

3) co do spółki komandytowej (art. 143 i nast. K. H.) oraz

4) co do spółki cichej (art. 62 i nast. K. H.).

Inne typy spółek mają osobowość prawną (spółka z ogr. odp. i spółka akcyjna).

ad 1) Co do spółki cywilnej — za zobowiązania wobec pracowników spólnicy odpowiadają majątkiem spółkowym bez ograniczenia, osobistym zaś majątkiem według ogólnych przepisów o odpowiedzialności spółdłużników (art. 567 K. Z.); otóż te przepisy ogólne są to postanowienia art. 3, 11 i 12 K. Z. W myśl tych artykułów, jeżeli jest kilku dłużników, a świadczenie jest podzielne (z reguły wynagrodzenie za pracę ustalone w pieniądzach jest podzielne), wówczas dług dzieli się na tyle niezależnych od siebie równych części, ilu jest dłużników (art. 3 K. Z.). Jednak „jeżeli kilka osób zaciągnęło zobowiązanie przez umowę dotyczącą ich wspólnego przedsiębiorstwa lub ich wspólnej własności, odpowiadają solidarnie, chyba, że umówiono się inaczej" (art. 12 § 1 K. Z.), a wobec tego pracownik zatrudniony we „wspólnej własności" (np. dozorca domu, który stanowi własność kilku współwłaścicieli) może dochodzić swej należności od współwłaścicieli solidarnie, czyli, że „każdy z dłużników odpowiada za całość długu, a wierzyciel może dochodzić całości lub części długu od wszystkich dłużników łącznie, od kilku lub od każdego z osobna" (art. 8 § 1 K. Z.).

Te zasady ogólne mają więc również zastosowanie do odpowiedzialności majątkiem osobistym spólników spółki cywilnej.

ad 2) Przy spółce jawnej (handlowej) każdy spólnik odpowiada

wobec wierzycieli, a więc również i wobec pracowników bez ograniczenia całym swym majątkiem solidarnie z pozostałymi spólnikami oraz ze spółką (art. 85 § 1 K. H.).

ad 3) Przy spółce komandytowej jeden ze spólników odpowiada bez ograniczenia, zaś komandytariusz tylko do wysokości sumy komandytowej (art. 143 i 147 K. H.).

ad 4) Przy spółce cichej spólnik cichy w ogóle nie odpowiada wobec wierzycieli za zobowiązania kupca (art. 682 § 2 K. H.).

4. Oprócz przypadków, gdy zachodzi odpowiedzialność spólników, zachodzą przypadki nie posiadające charakteru spółki zaś będące współwłasnością. Zasady odpowiedzialności wobec pracowników rządzące tymi przypadkami przytoczono powyżej w p. 3 ad 1). Pojęcia „wspólnej własności" prawo rzeczowe polskie na ogół nie określa (ostatnio unormowano tylko wspólnoty majątkowe w rolnictwie). Rozumieć należy w każdym razie pod „wspólną własnością" własność niepodzielną (w częściach idealnych), dotyczącą jednej rzeczy. Praktycznie doniosłe jest pytanie, czy przepis ten ma zastosowanie przy korzystaniu z innego prawa rzeczowego lub nawet zobowiązaniowego, np. gdy kilka osób wspólnie dzierżawi gospodarstwo rolne, albo wspólnie wynajmuje mieszkanie i zatrudnia w nim np. wspólną służącą. Na pytanie to należy odpowiedzieć negatywnie, albowiem „solidarności... nie domniemywa się" (art. 11 K. H.), a więc zasada solidarności może być stosowana jako wyjątek tylko ściśle przy współwłasności, a nie rozszerzająco. Innymi słowy służąca zatrudniona u kilku służbodawców łącznie we wspólnym gospodarstwie domowym może dochodzić należności tylko podzielnie.

5. Należy tu na marginesie wspomnieć o kwestii raczej faktycznej niż prawnej — kto jest pracodawcą pracownika — zagadnienie to w praktyce występuje dość często w różnej postaci. Jasne jest, że jeżeli w lokalu przedsiębiorstwa ktoś zawiera umowę w zakres działalności przedsiębiorstwa wchodzącą, umową tą jest związany właściciel przedsiębiorstwa; np. majster przyjmuje w kantorze fabrycznym robotnika — robotnik staje się pracownikiem przedsiębiorstwa, chyba, że wiedział lub powinien był wiedzieć, iż dany majster nie jest uprawniony do zawarcia umowy o pracę (art. 66 § 1 K. H.). W gospodarstwie domowym pracodawcą z reguły jest użytkownik lokalu („gospodarz"), jednak może zachodzić i inne unormowanie stosunku pracy. W każdym razie nie można uważać, aby

każdy, kto w gospodarstwie domowym korzystał z usług pracownika, był już przez to samo współpracodawcą.

Zagadnienie przejścia zobowiązań prawa społecznego z pracodawcy na inne osoby jest na niektórych odcinkach odmiennie unormowane w porównaniu do ogólnych norm prawa cywilnego; kwestia ta wymaga osobnego omówienia.

6. W zakresie odpowiedzialności publiczno-prawnej współpracodawców za naruszenia prawa ochronnego — należy przede wszystkim wyeliminować przypadki, gdy istnieje ustanowiony kierownik zakładu pracy. Tę sytuację szczególną omówimy na innym miejscu. Odpowiedzialność publiczno-prawna — to przede wszystkim odpowiedzialność karna lub karno-administracyjna za wykroczenia i występki, a wobec tego mają tu zastosowanie przepisy kodeksu karnego i części ogólnej prawa o wykroczeniach. Tak więc w przypadku popełnienia wykroczenia przez współpracodawców ma zastosowanie art. 2 prawa o wykroczeniach, odsyłający do art. 54 i 55 Kod. Karnego. W myśl tych przepisów, kiedy kilka osób staje pod zarzutem zbiorowego działania przestępczego, Kodeks nie dopuszcza jednakowej odpowiedzialności dla wszystkich, lecz odpowiedzialność tę traktuje indywidualnie. Działanie każdego uczestnika oraz jego osoba ulegać ma samodzielnej ocenie pod kątem widzenia wymiaru właściwej kary. („Szczególne okoliczności wpływające na wymiar kary uwzględnia się tylko co do tej osoby, której dotyczą“ — art. 55 K. K.). Natomiast ocena indywidualna wymaga uwzględnienia „przede wszystkim... pobudek oraz sposobu działania sprawcy i jego stosunku do pokrzywdzonego, stopnia rozwoju umysłowego i charakteru sprawcy,... jego dotychczasowego życia tudzież... jego zachowania się po spełnieniu przestępstwa“ (art. 54 K. K.). Przesłanki te winny być np. przyjmowane pod rozwagę przez inspektorów pracy przy ustalaniu odpowiedzialności i wymiaru kary na współpracodawców popełniających łącznie wykroczenie. Podkreślić trzeba, że indywidualizacja odpowiedzialności karnej nie ma żadnego związku z odrzuceniem przy wykroczeniach podziału na winę umyślną i nieumyślną (art. 4 pr. o wykr.).

7. Omówiono powyżej cywilną odpowiedzialność współpracodawców z umowy oraz odpowiedzialność w zakresie prawa publicznego. Osobno wspomnieć należy o odpowiedzialności współpracodawców z tytułu czynów niedozwolonych. Może to mieć miejsce np. w przypadku odpowiedzialności za szkodę z tytułu nieubezpieczenia przez współpracodawców albo za szkodę wywołaną chorobą,

niezdolnością do zarobkowania lub śmiercią, gdy zostały one przez współpracodawców spowodowane rozmyślnie lub przez zaniedbanie obowiązków wynikających z przepisów o ochronie życia i zdrowia pracownika (art. 196 ust. o ubezpieczeniu społecznym).

W przypadkach tych ma zastosowanie zasada art. 137 K. Z., że „jeżeli szkodę wyrządziło kilka osób wspólnie, odpowiedzialność ich jest solidarna, chyba, że udowodnione będzie, kto, w jakim stopniu przyczynił się do wywołania szkody“.

Na tym można wyczerpać zagadnienie współpracodawców.

8. Omawiając osobę pracodawcy jako podmiot prawa społecznego, nie podobna nie wspomnieć o pewnym pojęciu, które początkowo miało wyłącznie znaczenie ekonomiczne na tle stosunku pracy, ostatnio jednak zostało wysublimowane w postać pojęcia prawnego. Chodzi o tzw. „zakład pracy“.

Kodeks zobowiązań, omawiając obowiązki stron w umowie o pracę, wymienia jako podmioty jedynie pracodawców i pracowników, zaś o „zakładzie pracy“ wspomina tylko w art. 476 K. Z. dotyczącym „przejścia zakładu pracy na inną osobę“. O „zakładzie pracy“ wspominają kolejno art. 13 rozporządzenia o umowie o pracę robotników, gdy omawia zamknięcie zakładu pracy z powodu siły wyższej, art. 18 tegoż rozporządzenia, gdy ustala, iż robotnik dopuszcza się winy, jeżeli mimo przestrogi nie zachowuje przepisów niezbędnych dla zapewnienia całości zakładu pracy i art. 9 tegoż rozporządzenia, gdy wprowadza instytucję kierownika zakładu pracy; art. 1 rozporządzenia o bezpieczeństwie i higienie pracy, gdy ustala zasięg obowiązków, jakie ciążą na przedsiębiorcy „przy wszelkich robotach prowadzonych bądź w zakładach pracy, bądź poza terenem zakładów pracy...“, a wreszcie art. 1 ustawy o urlopach, który wspomina o „zakładach pracy choćby na zysk nieobliczonych...“.

Pojęcie zakładu pracy często jest używane jako synonim pojęcia przedsiębiorstwa albo „zakładu... w którym stosowana jest praca najemna“ (art. 1 rozp. o inspekcji pracy) i zdaje się, że właśnie to ostatnie najlepiej odzwierciadla istotę zakładu pracy. Zakład pracy nie jest więc nigdy podmiotem praw ani też nie jest treścią zobowiązania — jest instytucją prawną (podobnie, jak np. spadek) wysublimowaną przez ustawodawcę rozumującego założeniami gospodarczymi w celu ułatwienia reglamentacji prawa pracy. Zakład pracy nie jest „miejscem pracy“ (np. art. 17 ustawy o czasie pracy zezwala pracownikowi w czasie przerwy w pracy opuścić miejsce pracy), natomiast jest zespołem urządzeń gospodarczych składają-

cych się na placówkę dającą zatrudnienie. Z tego właśnie stanowiska uznano, że właściciel nieruchomości, o ile zatrudnia dozorców domowych, ma niewątpliwie zakład, w którym stosowana jest praca najemna, a za tym podlega inspekcji pracy (orz. SN z 2.III.34 3 K. 107/34 Ruch Praw. str. 1002/34). Oczywiście pomiędzy poszczególnymi sformułowaniami zachodzą pewne rozbieżności, gdyż np. z art. 1 rozporządzenia o bezpieczeństwie i higienie wynika, iż można być zatrudnionym „poza terenem zakładów pracy", co w rozumieniu innych tekstów jest niemożliwe, gdyż każda praca najemna wykonywana jest przez pracownika zatrudnionego w obrębie zakładu pracy jako jednostki gospodarczej (ens oeconomicum), a wobec tego praca poza zakładem nie jest już pracą najemną. Nieścisłość sformułowania art. 1 rozporządzenia o bezpieczeństwie i higienie spowodowana jest dążnością do użycia możliwie szerokiej formuły zmierzającej do ogarnięcia jak największej liczby przypadków*).

Rozważanie istoty „zakładu pracy" podjęte ze stanowiska filozofii prawa mogłoby, jak sądzić można, zaprowadzić na manowce**), albowiem zakład pracy jest pewnym pojęciem prawnym posiadającym treść gospodarczą, wszakże nie wydaje się celowe analizowanie tego pojęcia, poczynając od analizy „zakładu" jako pojęcia prawa publicznego lub administracyjnego. Wydaje się, że wystarczy ogólne stwierdzenie, iż „zakład pracy" jako pojęcie prawne da się podciągnąć pod pojęcie „instytucji", tak, jak je ujmuje koncepcja nazwana „teorią instytucji". „Instytucja — w myśl tej teorii — jest to idea dzieła albo przedsięwzięcia, która się urzeczywistnia i ma byt prawny w środowisku społecznym". „Trzy są elementy instytucji: 1) idea dzieła, które ma być urzeczywistnione w grupie społecznej; 2) zorganizowana władza oddana w służbie tej idei, aby ją urzeczywistnić; 3) objawy zespolenia (communion), które występują w grupie społecznej w stosunku do idei i jej urzeczywistnienia"***).

---

*) „Ucieczka do klauzul generalnych" — por. Justus Wilhelm Hedemann. Die Flucht in die Generalklauseln 1933, również dr Gustaw Radbruch „O celu prawa", referat na Kongresie Filozofii Prawa w Rzymie, kwiecień 1937 r.

**) Próbę taką — niedokończoną — podjął dr Julian Hubert, „Zakład pracy jako pojęcie polskiego prawa pracy". Ruch Prawniczy nr 1 z r. 1930, str. 57.

***) Maurice Hauriou — La théorie de l'institution et de fondation. — Cahiers de la nouvelle journée. Paris 1925, str. 10 i 11; Georges Rénard — La théorie de l'Institution. 1930.

W tym oderwanym od pracodawcy znaczeniu pozytywne prawo społeczne mówi o „przejściu zakładu pracy“, zaś w zakresie ubezpieczeniowym dopuszcza posiadanie przez jednego pracodawcę (nawet w ramach jednego „przedsiębiorstwa“ w rozumieniu prawa przemysłowego i podatkowego) kilku zakładów pracy. Wprawdzie bowiem art. 221 i 222 ust. o ubezpieczeniu społecznym używa tylko pojęcia „pracodawcy“ i „przedsiębiorstw“ (art. 221 ust. 3), to jednak już rozporządzenie wykonawcze z 31.I.1938 r. (poz. 83) tworzy pojęcie „zakładu pracy“ (§ 1 p. 2), przy czym oznacza tym terminem „wszelkiego rodzaju przedsiębiorstwo, gospodarstwo oraz inne zatrudnienie osób podlegających obowiązkowi ubezpieczenia...“ Jasne jest, że przy tym pojęciu nie może być mowy o zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę „poza terenem zakładów pracy“.

Cała analiza pojęcia zakładu pracy pozwala stwierdzić, że pojęcie to nie jest bynajmniej personifikacją osoby pracodawcy, jakimś wysublimowaniem jego praw i obowiązków w oderwaniu od osoby pracodawcy i dlatego używanie tego pojęcia *zamiast* osoby pracodawcy nie jest dopuszczalne.

9. Odrębnym zagadnieniem jest pytanie, kto może realizować prawa pracodawcy, gdy pracodawca jest osobą prawną. Znowuż należy pozostawić na uboczu przypadek, gdy pracodawca ustanowił kierownika zakładu. W innych przypadkach prawo zwierzchnictwa przysługuje w imieniu osoby prawnej zarządcom osoby prawnej (tzw. konkreter Principal). Jest konieczne jednak, aby zarządcy ci mieli albo mandat szczególny do sprawowania zwierzchnictwa, albo prawo ogólnej reprezentacji organu osoby prawnej. Zarządcy tacy są zwierzchnikami w tym znaczeniu, iż mogą wydawać polecenia w imieniu pracodawcy (art. 448 § 2 K. Z.), obrażenie ich pociąga skutki przewidziane w rozporządzeniu o umowę o pracę, są uprawnieni do składania oświadczeń woli ze skutkami prawa (np. wypowiedzenie), są również karnie odpowiedzialni za naruszenie przepisów prawa ochronnego.

10. Oczywiście, jeżeli stosownie do umowy spółki lub innego aktu organizacyjnego normującego byt prawny pracodawcy (np. statut osoby prawa publicznego) oświadczenia woli w imieniu tej osoby mogą być składane tylko łącznie, np. przez dwie osoby — wówczas oświadczenie złożone przez jedną spośród osób uprawnionych nie pociąga skutków prawnych dla osoby prawnej pracodawcy.

Może być tu jednak postawione pytanie, czy rozwiązanie umowy o pracę z ważnej przyczyny (ważnego powodu) może nastąpić na

skutek oświadczenia jednej z dwóch osób uprawnionych do działania w imieniu pracodawcy — osoby prawnej. Wprawdzie rozporządzenia o umowie o pracę wspominają o tym, iż „pracodawcy służy prawo niezwłocznego rozwiązania umowy...“, to jednak w istocie zrywa umowę strona przeciwna przez to, iż dopuszcza się winy (ważnej przyczyny, ważnego powodu). Dlatego art. 470 § 3 K. Z. wskazuje, że w tym przypadku „rozwiązanie umowy następuje przez zawiadomienie drugiej strony“, zarazem rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest możliwe tylko w określonym terminie. Toteż udzielenie tego typu zawiadomienia o rozwiązaniu umowy winno być traktowane jako czynność nagła. W stosunku do czynności takich w pewnych przypadkach prawo handlowe zezwala na jednoosobowe działanie nawet, gdy jest kilku zarządców (np. art. 98 K. H. przy spółce jawnej).

Stefan Mateja, sędzia S. O.

ZATARG ZBIOROWY A SPÓR INDYWIDUALNY.

Sąd Najwyższy w orzeczeniu C. I. 1857/35 z dn. 13.II.1936 r. (Zb. urz. 41/37) wypowiedział pogląd, według którego przewidziane w art. 129 ustawy z dn. 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U., poz. 396) komisje rozjemcze są właściwe do rozstrzygania sporów, powstałych na tle zatargów zbiorowych między lekarzami a ubezpieczalnią, nie tylko o warunki mającej się zawrzeć umowy, lecz również o wykonywanie warunków umowy zbiorowej już przez strony zawartej. W sprawie, w której to orzeczenie zapadło, 59 lekarzy ubezpieczalni żądało ustalenia, że w myśl już zawartej umowy zbiorowej są stałymi lekarzami i że mają prawa tych lekarzy; sądy meriti odrzuciły ich pozew z powodu niedopuszczalności drogi sądowej; Sąd Najwyższy, nie podzielając przesłanek zaskarżonego przez nich postanowienia, uznał je jednak za zgodne z prawem i skargę kasacyjną oddalił.

W związku ze stanem faktycznym sprawy wykładnia ta co do swej trafności budzi zastrzeżenia. W sprawie tej zachodzą trzy kwestie:

1) czy spór lekarzy był sporem indywidualnym, czy zbiorowym;
2) co może być przedmiotem sporu zbiorowego i

3) czy komisje rozjemcze są powołane i do rozstrzygania sporów indywidualnych.

Ad. 1. Rozstrzygnięcie tej kwestii wymaga uprzedniego ustalenia treści pojęcia „spór zbiorowy“. Na wstępie zaznacza SN, iż według art. 129 cyt. ustawy „spór“ to tyle, co „zatarg zbiorowy“; terminy te są synonimami, co wynika z § 1 pkt. 2 rozp. Min. Op. Społ. z dn. 17 kwietnia 1934 r. o postępowaniu rozjemczym (Dz. U., poz. 477), który zawiera definicję sporu zbiorowego. Spór tedy, to spór zbiorowy, czyli zatarg zbiorowy. Prawo pracy przeciwstawia pojęcie zatargu zbiorowego pojęciu sporu (zatargu) indywidualnego. Zatarg zbiorowy jest sporem o interesy, spór indywidualny — sporem o prawo; w pierwszym chodzi o ustanowienie normy prawa przedmiotowego (umowy zbiorowej, orzeczenia komisji rozjemczej), w drugim zaś o rozstrzygnięcie, czy określona osoba lub grupa osób ma uprawnienie przedmiotowe, czy nie; pierwsze przeradzają się, a przynajmniej mogą się przerodzić w otwartą wojnę gospodarczą (strajk, lokaut), drugie zaś są rozstrzygane przez sądy i wyłączają środki samopomocy. Wprawdzie i w sporze indywidualnym (o prawo) chodzi o interesy, ale mające już podstawę prawną, podczas gdy w zatargu zbiorowym chodzi o interesy, które, mając podstawę ekonomiczną lub społeczną, nie mają jednak prawnej. W tym ostatnim dopiero walczy się o to, żeby tym interesom dać podstawę prawną. Wreszcie w sporze indywidualnym stroną jest jednostka, w zatargu zaś zbiorowym — ad hoc lub trwale zorganizowana grupa zawodowa, w której imieniu i ze skutkami prawnymi dla niej działa przedstawicielstwo (związek zawodowy, delegacja itd.). Dlatego stroną w zatargu jest nie suma jednostek, a tylko jej przedstawicielstwo (§ 3 ust. 1 cyt. rozp.). Wynika stąd, że lekarze nie mieli z ubezpieczalnią zatargu zbiorowego, bo nie chodziło im o ustanowienie normy prawa przedmiotowego, chodziło im natomiast o rozstrzygnięcie, czy już ustanowiona norma, umowa zbiorowa, dała im prawo do stabilizacji, czy nie. Chodziło im o rozstrzygnięcie, czy ubezpieczalnia w indywidualnych umowach z nimi dotrzymała przewidzianych dla tych umów warunków umowy zbiorowej. Nie było więc sporu o interesy, był spór o prawo (art. 3 K. P. C.). Argument, że był zatarg zbiorowy, „ponieważ ustalenia stosunku prawnego żądała grupa lekarzy“, nie jest przekonywający. Było to tylko spółuczestnictwo formalne (art. 69 p. 2 K. P. C.), które ze względów ekonomii procesowej pozwala grupie osób łączyć swe żądania w jednym pozwie, przez co jednak nie czyni tej grupy zbiorowością. Przy spółuczestnictwie

formalnym w dalszym ciągu każdy działa w imieniu własnym (art. 70 § 1 K. P. C.); spółuczestnictwo takie, to rzec można, zbiorowość mechaniczna, zbiorowość zaś w zatargu zbiorowym jest organiczna. Stąd wniosek: spór lekarzy był sporem indywidualnym.

Ad. 2. Przedmiotem zatargu zbiorowego są w zasadzie warunki pracy i płacy przyszłych indywidualnych umów o pracę. Prawo pracy zna jednak zatargi zbiorowe o wykładnię lub nawet samą treść już zawartej umowy zbiorowej; są to tzw. zbiorowe zatargi o prawo. Różnią się one od indywidualnych sporów o prawo tym, że stroną w takim zatargu może być tylko uczestnik już zawartej umowy zbiorowej (związek pracowników, pracodawca), w przypadku zaś zastępującego ją orzeczenia komisji rozjemczej zatarg taki może spowodować związana tym orzeczeniem grupa zawodowa, która wprowadza w ruch procedurę rozjemczą. Osiągnięta w drodze zatargu wykładnia postanowień umowy zbiorowej ma wszelkie cechy tzw. autentycznej wykładni, która właściwie stanowi nową normę (nowy warunek indywidualnych umów o pracę), przy czym norma ta działa wstecz. Tak pojęty zbiorowy zatarg o prawo istotnie jest sporem „o wykonywanie warunków umowy zbiorowej już przez strony zawartej“, ale to wcale nie znaczy, żeby był sporem, którego rozstrzygnięcie dawałoby związanym nim osobom tytuł egzekucyjny, co przecie jest celem sporu indywidualnego. Lekarzom nie chodziło o to, że ubezpieczalnia nie wykonywała umowy zbiorowej jako takiej, chodziło im o to, że — ich zdaniem — ubezpieczalnia nie wykonywała zawartych z nimi indywidualnych umów o pracę, których warunki powinny odpowiadać warunkom ustanowionym w umowie zbiorowej (art. 19 ust. 1 ustawy o załatw. zatargów zbior. pomiędzy pracod. a prac. rol. — Dz. U. 90/31, poz. 706). Dlatego przedmiot ich sporu nie był przedmiotem sporu zbiorowego.

Ad. 3. W tej kwestii odpowiedź jest również przecząca. Art. 1 K. P. C. postanawia, że właściwość sądów powszechnych ustępuje tylko wtedy, kiedy „ustawy szczególne stanowią inaczej“. Nie podobna tedy domniemywać, żeby ustawodawca — nie czyniąc ani w art. 129 i nast. cyt. ustawy, ani też w cyt. rozp. żadnej wzmianki o powołaniu komisyj rozjemczych do rozstrzygania indywidualnych sporów (por. art. 19 ustawy o załatw. zatargów zb.) — chciał zlecić komisjom rozstrzyganie tych sporów. Ustawodawca nie tylko nie uczynił żadnej wzmianki, ale na domiar uzależnił w pewnych przypadkach moc obowiązującą orzeczeń komisyj od decyzji Ministra Opieki Społecznej (art. 130 cyt. ustawy). Wynikałoby stąd, że w ra-

zie niezadowolenia jednej ze stron z orzeczenia w indywidualnym sporze moc obowiązująca tego orzeczenia byłaby uzależniona od aktu władzy administracyjnej; byłoby to, po prostu, sprzeczne z Konstytucją (art. 68 ust. 1). Następnie, w powołanych aktach ustawodawczych nie ma postanowienia, odpowiadającego postanowieniu art. 21 ustawy o załatw. zatargów zb. pomiędzy pracod. a prac. rol. Postanowienie takie byłoby konieczne, jego bowiem brak pozbawiałby orzeczenie mocy egzekucyjnej (art. 527 p. 4 K. P. C.). Orzecznictwo Sądu Najwyższego, osnute na tle art. 84 i 85 ustawy o obow. ub. na wyp. chor. (Dz. U. 44/20, poz. 272) nie ma obecnie zastosowania, ponieważ w poruszonej kwestii stan prawny uległ zasadniczej zmianie. Należy tedy — moim zdaniem — dojść do wniosku, że indywidualne spory lekarzy z ubezpieczalnią nie podlegają właściwości komisyj rozjemczych dla spraw lekarskich, do których właściwości należą tylko zatargi — spory zbiorowe*).

G. I.

O PRACY WYKONYWANEJ TYTUŁEM ODROBKU.

Praktyka stosunków gospodarczych nasuwa przypadki, gdy stosowana jest tak zwana praca za odrobek. Taka forma pracy jest szczególnie rozpowszechniona w stosunkach wiejskich, wszakże bywa czasem praktykowana również i w miastach. Tak więc np. w miastach zdarza się często udzielanie mieszkania za odrobek („odnajem kuchni na mieszkanie za usługi domowe"), w pewnych wypadkach dotyczy to administratorów domów, którzy spełniają swe czynności tylko w zamian za mieszkanie otrzymywane od właściciela domu.

W stosunkach wiejskich praca za odrobek występuje w różnej postaci; najczęściej ma tu zastosowanie również udzielanie mieszkania (tzw. robotnicy rolni — lokatorzy), kiedy pracodawca rolny udziela mieszkanie, w zamian za co robotnicy — lokatorzy obowiązani są odpracować pewną liczbę dni pracy w roku. Odrobek bywa również stosowany w stosunku do włościan, gdy dwory sprzedają

---

*) Opracowanie to p. Sędzia S. O. Mateja ogłosił w Gł. Sąd. w r. 1937. Z uwagi na istotną dla prawa pracy treść za zgodą autora studium to Czytelnikom Przeglądu udostępniamy.

włościanom pewne produkty, włościanie zaś zobowiązują się odpracowywać te należności. Wreszcie wspomnieć należy, iż odrobek stosowany również bywa i na robotach publicznych, przy czym odpracowywanie przez bezrobotnych na robotach publicznych dotyczy z reguły zapomóg z pomocy społecznej.

Zasadnicze pytanie, jakie się nasuwa w przypadku odrobku, sprowadza się do tego, czy praca za odrobek jest pracą wykonywaną z tytułu stosunku pracy, a w związku z tym podlegającą wszelkim normom ustawodawstwa ochronnego i ubezpieczeniom społecznym, czy też praca ta winna być traktowana jako swoiste uiszczenie należności bez zastosowania norm prawa socjalnego.

Odpowiedź na to pytanie mogła być rozmaicie udzielana pod rządem kodeksów cywilnych obowiązujących do r. 1934 na ziemiach polskich. Skoro jednak obecnie obowiązuje jednolity Kodeks Zobowiązań, jest konieczne rozważenie sytuacji, jaka istnieje w tym zakresie pod rządem polskiego prawa obowiązującego.

Stwierdzić należy, że Kodeks Zobowiązań zagadnienie to wyraźnie omawia, dając wskazówkę, jak należy odrobek rozumieć i kiedy odrobek może być zastosowany. Mianowicie, w rozdziale poświęconym najmowi art. 370 § 2 K. Z. stwierdza, iż „czynsz może być oznaczony w... w świadczeniach innego rodzaju“, przy czym bliższe określenie tych świadczeń, zawarte w art. 372 § 2, wyraźnie przewiduje odrobek, mianowicie w wyrazach: „jeżeli czynsz w całości lub części jest oznaczony w pracy osobistej na rzecz wynajmującego...“. Nie analizując tu szczegółowo tego postanowienia, należy przede wszystkim zestawić ten przepis z art. 402 § 2 K. Z., dotyczącym czynszu uiszczanego w zamian za dzierżawę oraz z art. 294 i 296 K. Z. dotyczącymi ceny uiszczanej w zamian za przeniesienie własności rzeczy lub innego prawa majątkowego z tytułu sprzedaży. Otóż art. 402 i nast. oraz 294 i nast. K. Z. wykluczają uiszczanie czynszu za dzierżawę lub ceny za rzeczy nabywane w świadczeniu pracy osobistej na rzecz wynajmującego, które to wyłączenie jest zupełnie jasne w zestawieniu właśnie z art. 372 § 2 K. Z. Innymi słowy Kodeks Zobowiązań uznaje odrobek czynszu uiszczanego z tytułu najmu, natomiast nie uznaje odrobku ani przy dzierżawie, ani przy sprzedaży. Konsekwencją takiego rozróżnienia jest wniosek, że w przypadku odrobku rzeczy nabywanych z tytułu kupna-sprzedaży mamy do czynienia z dwiema osobnymi umowami, a mianowicie — umową kupna-sprzedaży oraz umową najmu usług, przy czym cena z tytułu kupna zostaje skompensowana z wynagrodzeniem za usługi. Jest to

więc umowa mieszana, wymagająca zastosowania zarówno przepisów o sprzedaży, jak i przepisów o umowie usług. Oczywiście umowa ta może uchylać postanowienia kodeksowe nie posiadające charakteru iuris cogentis (bezwzględnie obowiązujące), natomiast nie może uchybiać postanowieniom bezwzględnie obowiązującym ani w zakresie sprzedaży, ani w zakresie pracy najemnej.

Podobna sytuacja zachodzi w stosunku do dzierżawy, kiedy czynsz jest odpracowywany. Ma to zwłaszcza zastosowanie w stosunkach wiejskich, gdy zostają oddane dzierżawcy w używanie i użytkowanie pewne grunta.

Konsekwencją tego stanu prawnego jest zasada, że przy odrobku ceny artykułów nabywanych i odrobku czynszu z tytułu dzierżawy mają zastosowanie również normy umów zbiorowych lub orzeczeń rozjemczych, określające minimum wynagrodzenia. Robotnik, który odpracowuje czynsz dzierżawny w zamian za grunt dzierżawiony od dworu, i włościanin, który odpracowuje na rzecz dworu cenę za pobrane produkty, podlegają w całej pełni normom prawa ochronnego oraz korzystają z dobrodziejstwa stawek ustalonych w umowie zbiorowej, a wreszcie nabywają uprawnienia z ubezpieczenia społecznego (np. w razie nieszczęśliwego wypadku przy pracy).

Bardziej skomplikowana sytuacja zachodzi w stosunku do tzw. lokatorów, którzy odpracowują czynsz. W tym przypadku zachodzi już nie zbieg dwóch umów posiadających cechy umowy mieszanej, lecz umowa jednolita, będąca albo umową o pracę, albo umową najmu, przy którym czynsz uiszcza się pracą osobistą na rzecz wynajmującego. Ocena, o jaki stosunek w danym przypadku chodzi, jest oceną faktyczną. M. in. omawiają to motywy do odpowiedniego przepisu projektu części szczegółowej Kodeksu; mianowicie w motywach do art. 86 Kod. Zob. opracowanych przez Tilla i Longchampsa znajduje się następujący pogląd:

„Ponieważ możliwe jest takie ukształtowanie się umowy o usługi, że pracodawca dostarcza pracownikowi mieszkania, przeto może powstać w praktyce wątpliwość, czy w danym wypadku chodzi o umowę usługi, w której wynagrodzenie pracownika polega na dostarczeniu mieszkania, czy też o umowę najmu, w której czynsz polega na usługach najemcy. W tym przypadku pozostawia projekt rozstrzygnięcie sędziemu, który, uwzględniając gospodarcze przeznaczenie umowy (causa) rozstrzygnie, czy w danym wypadku chodziło o uzyskanie mieszkania za odpłatą w formie usług, czy też o uzyska-

nie usług za odpłatą w formie mieszkania. To samo stosować się będzie do przypadku, gdy po jednej lub drugiej stronie obok świadczenia usług lub dostarczenia mieszkania występuje dodatkowo świadczenie pieniężne. Rozstrzygnie tu również natura gospodarcza całego stosunku, co tylko zdoła sędzia ocenić, uwzględniając wszystkie towarzyszące okoliczności...".

W świetle tych przesłanek uznać należy, że np. przy umowie o stróżostwo z dozorcą domu, który otrzymuje mieszkanie, niewątpliwie przeważają cechy umowy usług, gdyż udzielone mieszkanie jest tylko mieszkaniem służbowym, stanowiącym część wynagrodzenia. Odnośnie stosunków w rolnictwie — są one bardziej skomplikowane. Przypomnieć należy, że istniały okresy, gdy dla tzw. robotników rolnych — lokatorów były zawierane osobno umowy zbiorowe, przez co przyznawano w tych umowach przewagę czynnika usług nad czynnikiem świadczenia mieszkania. Ustalenie jednolitej zasady w zakresie stosunków tego rodzaju jest niemożliwe wobec wielorakości form obrotu gospodarczego. Jest konieczne w każdym przypadku uwzględnienie wszystkich okoliczności towarzyszących danemu stosunkowi. Cały ten materiał winien być przyjmowany pod rozwagę również w zakresie ustalania obowiązku ubezpieczenia.

Przypomnieć tu należy, że np. „osoby, które w zamian za otrzymaną z Funduszu Pracy pomoc doraźną pracują przy robotach finansowanych przez Fundusz Pracy..." są zwolnione od obowiązku ubezpieczenia na mocy osobnego zarządzenia z 9.XII.1935 (Dz. Urz. Min. Op. Społ. z 1935 r. nr 22 str. 560), z czego wynika, iż w zasadzie uznano, że znajdują się one w stosunku pracy. Również w stosunku do osób pracujących na rzecz kolei z tytułu odrobku za otrzymane naturalia Min. Opieki Społ. reskryptem z 22.IX.1934 r. Un. 2/27—4 wyjaśniło, iż zachodzi w tych przypadkach stosunek pracy uzasadniający obowiązek ubezpieczenia.

Dla informacji należy w końcu zaznaczyć, że wyjątkową skomplikowaną sytuację ubezpieczeniową pracowników umysłowych, odpracowujących pobrane poprzednio świadczenia w naturze lub pomoc zimową, zwłaszcza w zakresie nabytych uprawnień emerytalnych, normuje szczegółowo osobny okólnik Zakł. Ubezp. Społ. N. 93 z 3 września 1938 r.

Dr Paweł Piwczyński

KILKA UWAG O ZBIOROWYM PRAWIE PRACY W POLSCE.

Współczesny ustrój prawno-gospodarczy sprzyja coraz częściej powstaniu specjalnego prawa zbiorowego, zajmującego stanowisko pośrednie pomiędzy ustawą a umową. Komplikowanie się stosunków społecznych i prawnych powoduje, że reglamentacja stosunków przez same tylko ustawy nie jest wystarczająca i że należy pozostawić sferom zainteresowanym możność układania zasad reglamentacji dla interesów grupowych pod ogólną tylko sankcją i nadzorem władzy państwowej. Toteż pod względem gatunkowym akty tego typu, jak statuty przymusowych związków przemysłowych, przymusowych spółek wodnych lub związków wałowych, przymusowych orzeczeń rozjemczych, normujących warunki pracy i płacy, czy wreszcie układów zbiorowych pracy z mocą powszechnie obowiązującą — są to normy o charakterze podobnym. Normy te posiadają cechy przepisów prawa cywilnego, zajmują jednak stanowisko hierarchicznie wyższe od postanowień umów indywidualnych, albowiem normy zbiorowe mają z reguły moc uchylania sprzecznych z nimi umów indywidualnych.

Źródłem tych norm prawa zbiorowego jest z reguły autonomiczna wola stron, jednak zawsze uzyskująca aprobatę władzy państwowej.

Otóż układanie i stosowanie tych norm reglamentujących stosunki międzyzespołowe nastręcza bardzo znaczne trudności prawne, rodzi liczne spory i wymaga bardzo subtelnej analizy, a nawet tworzenia pojęć często zupełnie nowych.

Ostatnio szczególnie rozwinęło się w Polsce z różnych przyczyn zbiorowe prawo pracy. Prawo to rozpada się na następujące grupy zagadnień:

a) normy ustawowe reglamentujące sposób powstawania norm zbiorowych reglamentacyj (orzecznictwo komisyj rozjemczych wraz z całą procedurą, sposób zawierania układów zbiorowych itd.);
b) stosunek zbiorowych reglamentacyj do przepisów ustaw;
c) stosunek zbiorowych reglamentacyj do umów indywidualnych;
d) stosunki „wewnątrz" zespołu każdej ze stron (np. stosunki między zakładami pracy związanymi jednym układem);

e) zbiorowe reglamentacje pracy jako źródło prawa zawodowego (np. układ dziennikarski, system układów z lekarzami w ubezpieczalniach itd.);
f) zasięg nadzoru Państwa nad treścią i bytem zbiorowych reglamentacyj pracy itd.

Przytoczyliśmy tu tylko najdonioślejsze grupy zagadnień, z których każda służyć może za temat dla... całej książki, jasne więc jest, że w krótkiej notatce można jedynie wytknąć najogólniejsze tylko przesłanki tematu.

Niewątpliwie zbiorowe prawo pracy daje wręcz niewyczerpane perspektywy prawne dla rozwoju nowych urządzeń społecznych, a może nawet dla stopniowej przemiany ustroju prawnego. Zrozumienie tej doniosłej roli zbiorowego prawa pracy w perspektywie tzw. długiej fali życia narodowego nakłada na twórców tego prawa i na tych, którzy je stosują, ciężki obowiązek ponoszenia odpowiedzialności za jego rozwój, wymóg jak najbaczniejszej rozwagi przy tworzeniu precedensów i sumienne przemyśliwanie o dalszych skutkach podejmowanych kroków.

Budując zbiorowe prawo pracy, musimy jednak pamiętać, że gra międzyzespołowych stosunków społecznych jest istotnym źródłem tego prawa. Muszą bowiem istnieć siły społeczne, które w starciu walki interesów grupowych wydobywają normy zbiorowego prawa pracy jako środek zdrowego kompromisu społecznego. Tam, gdzie te siły społeczne są zduszone, zreglamentowane, gdzie zamiast zorganizowanych zespołów występuje z góry narzucony aparat biurokratyczny — tam zamiast zbiorowego prawa pracy mamy w istocie do czynienia ze zwykłą reglamentacją administracyjną, czyli „prawem policyjnym".

Dlatego źródło zbiorowego prawa pracy jest wiecznie żywe jak długo tworzy się zdrowy kompromis społeczny.

Ale ta właśnie okoliczność sprawia, że zbiorowe prawo pracy jest w hierarchii ruchów i problemów społecznych zjawiskiem wtórnym. Musi ono dopasowywać się do form działalności sił społecznych i z trudem tylko może tym siłom swoje formy narzucać. Toteż rozwiązania odrzucające prymat sił społecznych, reglamentujące stosunki z wypaczeniem wspomnianych form — w praktyce nie mogą się ostać.

I to jest jedną z najciekawszych cech zbiorowego prawa pracy — prawo to mniej niż w innych dziedzinach może życie naginać, przeciwnie — musi ono iść za życiem.

Tych kilka uwag o najciekawszych właściwościach zbiorowego prawa pracy pozwoliliśmy sobie nakreślić, inaugurując bardziej szczegółowe studia nad tą dziedziną, jakie niewątpliwie w bliskiej przyszłości ukażą się na łamach „Przeglądu Prawa Pracy“.

Z ORZECZNICTWA.

1.

O ISTOCIE PRAWNEJ KOMISYJ ROZJEMCZYCH DO SPRAW ROBOTNIKÓW ROLNYCH.

1. Komisje rozjemcze do spraw robotników rolnych, działające na zasadzie ustawy z 1 sierpnia 1919 r. (Dz. U. R. P. z 1931 r. nr 90, poz. 706) nie są sądami szczególnymi w rozumieniu art. 45 prawa o ustroju sądów powszechnych, a wobec tego w przypadku sporu o właściwość nie są związane stanowiskiem sądu powszechnego.

2. Spod właściwości sądów powszechnych na mocy art. 19 ustawy z 1 sierpnia 1919 r. (Dz. U. R. P. z r. 1931, nr 90, poz. 706) wyłączone są i przekazane komisjom rozjemczym tylko takie indywidualne spory o roszczenia ze stosunku pracy pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi, które wynikają na tle niedotrzymania ugody (umowy zbiorowej), określonej w art. 3 ustawy, lub niewykonania orzeczenia komisji rozjemczej, wszystkie zatem inne spory o niewykonanie obowiązków nieopartych na tychże ugodach i orzeczeniach, lecz wiążących pracodawców i pracowników rolnych tylko na zasadzie zawartej przez nie umowy indywidualnej, należą nadal do właściwości sądów powszechnych.

Trybunał Kompetencyjny orzeczeniem 1. rej. 6/38 w składzie: Przewodniczący: Prezes Bolesław Pohorecki oraz Sędziowie: Prezes Jan Kopczyński, dr Włodzimierz Dbałowski, dr Karol Bernaczek, dr Jerzy Panejko, Marian Lisiewski, dr Stanisław Kasznica, przy udziale Sekretarza: dra Stefana Łuszczkiewicza, po przeprowadzonej w dniu 23 maja 1938 r. rozprawie w sporze o właściwość między Sądem Grodzkim w Tarnopolu a Komisją Rozjemczą powiatu tarnopolskiego, wytoczonym przez Michała Mariasza, pracownika rolnego w Zabojkach, zastąpionego przez adwokata dra Łukę Onuferkę w Tarnopolu, w sprawie przeciwko Tekli Królowej w Zabojkach, zastąpionej przez adwokatów dra B. Parillego i dra O. Schorrmanna w Tarnopolu, o wynagrodzenie za pracę i odszkodowanie za nie dostarczone świadczenia, po wysłuchaniu sprawozdania oraz głosu przedstawiciela Ministerstwa Opieki Społecz-

nej, radcy Jerzego Wengierowa — uznaje, że władzą właściwą do rozstrzygania w sprawie niniejszej jest sąd powszechny, uchyla postanowienie Sądu Okręgowego w Tarnopolu z dnia 20 listopada 1937 I cz. 431/37 oraz postanowienie Sądu Grodzkiego w Tarnopolu z dnia 13 października 1937 VII C 327/37 i przekazuje sprawę Sądowi Grodzkiemu w Tarnopolu do dalszego postępowania.

Michał Mariasz, pracownik rolny w Zabojkach, wystąpił w dniu 3 czerwca 1937 r. przed Sąd Grodzki w Tarnopolu z pozwem przeciwko Tekli Królowej w Zabojkach o zapłatę kwoty 60 zł tytułem zaległej reszty wynagrodzenia za świadczoną przezeń pracę w gospodarstwie rolnym pozwanej tudzież o zapłatę 10 zł tytułem odszkodowania za nie wykonane wbrew umowie w czasie pracy pranie jego bielizny. Powództwo oparł na twierdzeniu, że zawarł z pozwaną umowę indywidualną, mocą której zobowiązał się pracować w gospodarstwie rolnym pozwanej w czasie od 6 maja 1936 do 6 grudnia 1936 za wynagrodzeniem w kwocie 120 złotych i dostarczeniem mu w tym czasie utrzymania, mieszkania i prania, że pracę wykonywał przez cały umówiony czas, że jednak przy odejściu otrzymał tylko 60 zł zamiast 120 zł, a nadto pozwana nie prała mu bielizny w czasie pracy. Pozwana zarzuciła niedopuszczalność drogi procesu cywilnego, powołując się na art. 19 ustawy z 1 sierpnia 1919 (Dz. U. R. P. z r. 1931, nr 90, poz. 706), gdyż chodzi w danym przypadku o zatarg, który powstał pomiędzy pracodawcą a pracownikiem rolnym. W uwzględnieniu tego zarzutu Sąd Grodzki w Tarnopolu postanowieniem z 13 października 1937 odrzucił pozew, wychodząc z założenia, że w myśl rzeczonego art. 19 spory cywilne, wynikłe pomiędzy stronami na tle wynagrodzenia o pracę, podlegają rozpatrzeniu komisji rozjemczej. Zarazem Sąd Grodzki przyznał od powoda koszty procesu w kwocie 15 zł 50 gr dla pozwanej. Sąd Okręgowy w Tarnopolu postanowieniem z 20 listopada 1937 zażalenie powoda, wniesione na postanowienie Sądu Grodzkiego, odrzucił uważając je za niedopuszczalne (art. 418 p. 3 i art. 421 § 1 k. p. c.).

Powód zwrócił się następnie w dniu 11 lutego 1938 r. do Komisji Rozjemczej powiatu tarnopolskiego o przyznanie mu od pozwanej powyższej kwoty, zmniejszonej o koszty procesu, tj. kwoty 54 zł 50 gr. Pozwana zgłosiła zarzut niewłaściwości Komisji Rozjemczej, powołując się na to, że posiada tylko dziewięć morgów gruntu, na których dotąd sama gospodarowała i pracowała. Komisja Rozjemcza orzeczeniem z 22 lutego 1938 nr R. 16/R/140—8 skargę powoda odrzuciła, uznając swą niewłaściwość na tej zasadzie, iż ustawa z 1 sierpnia

1919 o załatwianiu zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi nie odnosi się do małorolnych gospodarzy-wieśniaków.

W tym stanie rzeczy Michał Mariasz wystąpił do Trybunału Kompetencyjnego o rozstrzygnięcie sporu negatywnego, jaki wynikł pomiędzy Sądem Grodzkim w Tarnopolu a Komisją Rozjemczą powiatu tarnopolskiego.

Trybunał Kompetencyjny zważył co następuje:

Poruszone przez przedstawiciela Ministerstwa Opieki Społecznej zagadnienie zasadnicze, czy spory o właściwość pomiędzy sądami a komisjami rozjemczymi, działającymi na zasadzie ustawy z 1 sierpnia 1919 (Dz. U. R. P. z r. 1931, nr 90, poz. 706) bądź ustawy z 23 stycznia 1920 (Dz. U. R. P. nr 8, poz. 53), rozstrzygane być mają według przepisów ustawy z 25 listopada 1925 o Trybunale Kompetencyjnym (Dz. U. R. P. nr 126, poz. 897), czy też według przepisów art. 45 prawa o ustroju sądów powszechnych, było już przedmiotem rozważań Trybunału Kompetencyjnego. W orzeczeniu ogólnego zgromadzenia z 23 maja 1930 l. rej. 2/30 Trybunał Kompetencyjny stanął na stanowisku, że do rozstrzygania sporów powyższych ma zastosowanie ustawa z 25 listopada 1925 (Dz. U. R. P. nr 126, poz. 897), orzekł o właściwości w sporze pomiędzy sądem powszechnym a komisją rozjemczą, nie znalazł natomiast podstawy do zastosowania art. 45 u. s. p.

Przechodząc do rozpoznania sporu o właściwość, jaki wynikł w sprawie niniejszej, zaznaczyć należy, że powód opiera swe roszczenie przeciwko pozwanej o wynagrodzenie za pracę i o odszkodowanie za częściowo nie dostarczone mu przez pozwaną świadczenia wyłącznie na umowie indywidualnej, jaką miał zawrzeć z pozwaną o pracę w jej gospodarstwie rolnym. Chodzi tu zatem o roszczenie ze stosunku prywatnoprawnego. Rozstrzyganie sporów o prawa prywatne należy w zasadzie do sądów powszechnych (art. 2 k. p. c.). Inna władza byłaby do rozpoznawania sporów tego rodzaju tylko wówczas powołana, gdyby istniała ustawa szczególna, która by rozpoznanie sporu przekazywała tej władzy. Tak jednak w danym przypadku nie jest. Art. 19 ustawy z 1 sierpnia 1919 (Dz. U. R. P. z r. 1931, nr 90, poz. 706) przekazuje wprawdzie niektóre indywidualne spory o roszczenia ze stosunku pracy pomiędzy pracodawcami a pracownikami rolnymi, a między innymi także spory o wynagrodzenie za pracę, do właściwości komisji rozjemczej, jednak tylko wówczas, gdy spory te powstają na tle niedotrzymania ugody

(umowy zbiorowej), określonej w art. 3 ustawy, lub niewykonania orzeczenia komisji rozjemczej. Ograniczenie to znajduje potwierdzenie w okoliczności, że ustawa z 1 sierpnia 1919 przez dodanie na końcu art. 19 przepisu: „Spory powyższe nie podlegają rozpatrzeniu sądowemu“ wyłączyła spod właściwości sądów powszechnych tylko spory wymienione przed tym przepisem, tj. w artykułach poprzedzających i w pierwszym ustępie art. 19. Nadto wskazać i na to należy, że ustawa przez powołanie się w ust. 1 art. 19 w nawiasach na swe art. 3, 9 i 18 wyjaśniła ściśle co do zakresu ograniczenia właściwości sądów, iż ma na względzie spory dotyczące warunków pracy i płacy, unormowanych przez ugody lub orzeczenia komisyj polubownych lub rozjemczych, o których mowa w tych artykułach. Wszystkie zatem inne spory o niewykonanie obowiązków, nie opartych na tychże ugodach i orzeczeniach, lecz wiążących strony tylko na zasadzie zawartej przez nie umowy, nie zostały wyłączone przez ustęp końcowy art. 19 ustawy z 1 sierpnia 1919 spod jurysdykcji sądów powszechnych.

Z twierdzeń powoda nie wynika, iżby jego roszczenia przeciwko pozwanej powstały na tle niedotrzymania przez nią ugody (umowy zbiorowej) lub niewykonania orzeczenia komisji rozjemczej, nie mogą one być więc w myśl art. 19 ustawy z 1 sierpnia 1919 rozpoznawane przez komisję rozjemczą, lecz według art. 2 k. p. c. należą do właściwości sądów powszechnych.

W myśl powyższych rozważań Trybunał Kompetencyjny stosownie do art. 23 ust. 4 ustawy z 25 listopada 1925 (Dz. U. R. P. nr 126, poz. 897) orzekł jak wyżej.

Powyższe rozstrzygnięcie Trybunału Kompetencyjnego nasuwa następujące spostrzeżenia:

1. Trybunał Kompetencyjny uznał się za właściwy do rozstrzygnięcia sprawy niniejszej, a tym samym uznał, iż komisja rozjemcza jest „władzą administracyjną“ względnie „sądem administracyjnym“ w rozumieniu art. 1 ustawy z 25 listopada 1925 r. o Trybunale Administracyjnym (Dz. Ust. poz. 897), natomiast nie jest „sądem szczególnym“ w rozumieniu art. 45 pr. o ustroju sądów powszechnych.

Zarazem jednak Trybunał podkreślił zasadę, że spór o świadczenia ze stosunku pracy jest sporem ze stosunku prywatnoprawnego. Stosownie do art. 1 pr. o ustroju s. p. „wymiar sprawiedliwości w sprawach cywilnych i karnych sprawują sądy powszechne“, przy czym szczegółowe wyliczenie typów tych sądów — komisyj rozjemczych oczywiście nie zawiera. Stąd wniosek, że wprawdzie w przypadku braku przepisów specjalnych spory ze stosunku pracy na tle orzeczeń i umów zbiorowych dla robotników rolnych należałyby do właściwości sądów powszechnych, jednak wobec istnienia osob-

nej normy art. 19 ustawy z 1 sierpnia 1919 r., jako wyjątku od reguły — zostały one przekazane komisjom rozjemczym.

2. Istnieje uchwała Najwyższego Trybunału Administracyjnego z 20 listopada 1923 r. l. rej. 1670/23 (Binder, str. 249—250), w myśl której orzeczenia nadzwyczajnych komisyj rozjemczych powołanych stosownie do ustawy z 16 maja 1922 r. poz. 324 do załatwiania zatargów zbiorowych pomiędzy właścicielami nieruchomości miejskich a dozorcami domowymi nie są orzeczeniami władz administracyjnych i nie są zaskarżalne do Najwyższego Trybunału Administracyjnego. Jednak orzeczenia, o których mowa w tym rozstrzygnięciu, są to warunki, na jakich mają być zawierane na przyszłość umowy indywidualne — innymi słowy komisjom tego typu zlecone jest przez ustawę stanowienie sui generis prawa zawodowego dla danej kategorii pracowników. To rozstrzygnięcie nie jest więc aktualne dla typu komisyj orzekających w sporach o indywidualne roszczenia ze stosunku pracy, chociaż organizacja komisyj rozjemczych jest w obu przypadkach podobna.

3. Raczej więc mogłoby wydawać się słuszne traktowanie komisji rozjemczej rolnej do rozstrzygania sporów indywidualnych ze stosunku pracy jako sądów szczególnych w rozumieniu art. 6 pkt. 1 rozporządzenia Prezydenta Rzplitej z 27 października 1932 r. o NTA, względnie danego art. 3 lit. a) ustawy z 3 sierpnia 1922 r. o NTA; przypuszczać można, iż na istotę tzw. sądu szczególnego składają się: a) okoliczność wymiaru sprawiedliwości w sporze, b) struktura quasi — sądowa oraz c) szczególny przepis poruczający określone typy spraw sądowi szczególnemu. Z drugiej jednak strony sądy szczególne są niewątpliwie też sądami w rozumieniu Konstytucji — a więc z zastosowaniem zasad art. 64 i nast. Konstytucji. Pamiętać trzeba, że do działu „Wymiaru Sprawiedliwości“ Konstytucja Kwietniowa włączyła w art. 70 nie tylko Sąd Najwyższy, ale i NTA, Trybunał Kompetencyjny oraz Trybunał Stanu. Na tle prac nad sądami ubezpieczeń społecznych skomentowano odnośne postanowienia Konstytucji w ten sposób, iż wyliczenie typów sądów w Konstytucji nie jest wyczerpujące i pozwala na ustanowienie nowego typu sądów szczególnych. Ale sądy ubezpieczeń społecznych będą sądami w pełni tego znaczenia w myśl Konstytucji z zapewnioną niezawisłością sędziów itd. Natomiast komisje rozjemcze do rozstrzygania sporów indywidualnych robotników rolnych pozbawione są tych wszystkich cech, które mogłyby pozwalać na traktowanie ich jako sądów szczególnych, albowiem ani nie mają one pod względem organizacyjnym struktury quasi — sądowej, ani też — bez wątpienia nie są one sądami w rozumieniu art. 64 i nast. Konstytucji.

4. Jednak w odniesieniu do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej działającej na podstawie rozp. z 23 grudnia 1918 r. (Dz. U. Rzeszy, str. 1456) o podobnej strukturze i zadaniach — NTA w orzeczeniu z 7 lipca 1937 r. l. rej. 9073/33 (Zb. Urz. A. 1356/37) orzekł, iż komisja ta jest sądem szczególnym w rozumieniu art. 6 rozporządzenia Prezydenta Rzplitej o NTA i rozstrzygnięcie to potraktował jako tezę. W związku z tym rozstrzygnięciem oraz na tle powyższej tezy Trybunału Kompetencyjnego, że komisja rolna nie jest sądem szczególnym w myśl art. 45 pr. o ustroju s. p., rodzi się pytanie — czy mamy tu do czynienia: a) ze sprzecznymi rozstrzygnięciami, czy też b) ze zjawiskiem, iż „sąd szczególny“ w myśl art. 45 u. s. p. jest czymś innym niż „sąd szczególny“ w rozumieniu art. 6 rozporządzenia Prezydenta Rzplitej

o NTA, czy wreszcie c) że komisje rozjemcze rolne do spraw indywidualnych mają inny charakter niż Komisje Pojednawczo-Rozjemcze, o których wspomina cytowane orzeczenie NTA. Nie będziemy się tu zagłębiać w przyczyny tej rozbieżności orzecznictwa, wszakże eliminujemy w każdym razie ewentualność ad c).

5. Cały ten materiał prawny raczej jednak skłania nas do wniosku, że komisja rozjemcza rolna nie jest sądem administracyjnym w myśl art. 1 ustawy o Trybunale Kompetencyjnym. Ale w tym przypadku pozostaje ewentualność, że komisja rozjemcza jest sui generis „władzą administracyjną", działającą w tego typu sprawach w składzie kolegialnym. Ewentualność ta mogłaby być uznana za słuszną, jednak wówczas rodzi się pytanie, czy do postępowania przed komisją rozjemczą ma zastosowanie rozporz. Prezydenta Rzplitej o post. administracyjnym. Tymczasem uznaje się powszechnie, że komisje rozjemcze winny kierować się przepisami proceduralnymi, obowiązującymi instytucje sądowe (SN. Zb. Urz. 15/23 i podobnie Henryk Świątkowski i Antoni Gadomski — „Ochrona pracy rob. rolnych" — Inst. Spr. Społ. 1937 t. I, str. 54), aczkolwiek rozp. o post. adm. nie zawiera wyłączenia postępowania przed komisjami rozjemczymi — z wyjątkiem ogólnej normy art. 114 tego rozp. będącej jednak wyłączeniem tylko dla spraw załatwianych w kolegiach współdziałających z głosem stanowiącym w kwestiach unormowanych przepisami szczególnymi.

6. W konkluzji formułujemy nasz punkt widzenia w sposób następujący:

a) komisje rozjemcze rolne nie są sądami — nie mają więc do nich zastosowania przepisy Konstytucji o wymiarze sprawiedliwości, o niezawisłości sędziów itd.;

b) komisje te stanowią organ kolegialny decydujący w ramach administracji rządowej w sporach cywilnych, a wobec treści rozstrzygnięć kierujący się w zakresie postępowania kodeksem post. cyw.;

c) samoistne załatwianie spraw przez te komisje oraz prawo uchylania orzeczeń przez sądy z przyczyn kasacyjnych (art. 21 ustawy z 1.VIII.1919 r.) powodują, iż uprawnienia władzy nadzorczej nie mogą obejmować stosowania art. 101 rozp. o post. administracyjnym;

d) nie wyklucza to obowiązku urzędnika przewodniczącego komisji do traktowania sprawy swego udziału w komisji jako czynności urzędowej ze wszystkimi skutkami pragmatyki cywilnej (obowiązek składania sprawozdań, obowiązek wykonania poleceń władzy itd.).

Na innym miejscu („Scalenie przepisów o warunkach pracy na roli" — „Praca i Opieki Społeczna" nr 2 z r. 1935), pozwoliliśmy sobie sformułować pogląd, że sprawa reformy postępowania spornego w sprawach robotników rolnych jest bardzo doniosłą.

W.

2.

SPÓR O OCENĘ, CZY ZACHODZI ZATARG ZBIOROWY PRACY.

Najwyższy Trybunał Administracyjny w zacytowanym poniżej orzeczeniu rozstrzygnął doniosłe pytanie, czy podlega kontroli kasacyjnej ustalenie, iż w danym przypadku zachodzi zatarg zbiorowy pracy. Z orzeczenia tego wysnuwamy następujące zasady:

1. Podlega kontroli w postępowaniu kasacyjnym ustalenie, że załatwienie zatargu w trybie polubownym okazało się niemożliwe; kontrola ta może jednak dotyczyć tylko pytania, czy ustalenia władzy nie są dowolne, wobec czego ustalenia te ze względu na ich istotę nie są pozostawione swobodnemu uznaniu władzy orzekającej.

2. Członkiem komisji polubownej opartej na ustawie z 1 sierpnia 1919 r. lub z 23 stycznia 1920 r. może być osoba delegowana przez związek lub organizację zawodową, zaopatrzona w należyte pełnomocnictwo i będąca członkiem delegującej ją organizacji zawodowej; nie jest konieczne, aby osoba ta była osobiście bezpośrednio zainteresowana w sposobie załatwienia konkretnego zatargu.

(Wyrok NTA z 22.VII.1937 r. l. rej. 10716/34).

Związek Dozorców Domowych, Oddział X, złożył Inspektorowi Pracy... obwodu... w dniu .... projekt umowy zbiorowej o pracę dozorców domowych w m. X.

Inspektor Pracy zwołał na ...... Komisję Polubowną. Na tym posiedzeniu delegaci Stowarzyszenia Właścicieli Nieruchomości w m. X oświadczyli po zapoznaniu się z przedstawionymi im materiałami, że na następnym posiedzeniu będą mogli ustalić stawki wynagrodzenia dozorców domowych po uzyskaniu wytycznych ogólnego zebrania właścicieli nieruchomości.

Wyznaczone przez Inspektora Pracy na .... posiedzenie Komisji Polubownej nie doszło do skutku. Pismem z tej daty Stowarzyszenie Właścicieli Nieruchomości powiadomiło Inspektora Pracy, że delegatów właścicieli nieruchomości nie wybrano wobec nieprzybycia odpowiedniego quorum na ogólne zebranie, zwołane na ....

Pismem z .... Starosta Powiatowy w X powiadomił Inspektora Pracy, że na zwołanym na .... zebraniu właściciele nieruchomości uchylili się od wyboru delegatów, wskazując na brak zatargów ich z dozorcami i na zaskarżenie do władz wyższych czynności Inspektora.

W .... Stowarzyszenie Właścicili Nieruchomości wydelegowało jednak swoich delegatów; w związku z tym w dniu .... odbyło się posiedzenie Komisji Polubownej. Według protokołu tego posiedzenia przedstawiciele Stowarzyszenia Właścicieli Nieruchomości po zapoznaniu się z żądaniami dozorców prosili o odroczenie posiedzenia, gdyż muszą porozumieć się z ogółem właścicieli nieruchomości. Prośbie tej Inspektor Pracy uczynił zadość.

Na następnym posiedzeniu Komisji w dniu .... przedstawiciele właścicieli nieruchomości zakwestionowali prawo do udziału w komisji przybyłych na posiedzenie przedstawicieli drugiej strony, gdyż, jak oświadczyli, w myśl ustawy z 1 sierpnia 1919 r. poz. 706/31 Dz. Ust. w skład Komisji Polubownej mogą wchodzić tylko przedstawiciele pracodawców i pracowników, względnie ich delegaci należycie upełnomocnieni, co nie jest równoznaczne z pojęciem pełnomocnika, gdyż delegat musi należeć do organizacji, czyli musi być sam osobiście zainteresowany, a przedstawiciele dozorców są tylko ich pełnomocnikami, jeden z nich nawet nie mieszka w X, są to osoby postronne, nie mające nic wspólnego z dozorcami domowymi. W tym pisemnym oświadczeniu przedstawiciele właścicieli zgłosili prośbę, aby Inspektor Pracy spowodował „wydelegowanie do następnej Komisji Polubownej ze strony pracobiorców delegatów w myśl przytoczonej wyżej ustawy, to jest dozorców, czyli zamiataczy, stale zamieszkałych w m. X i pełniących faktycznie funkcje dozorców m. X".

Inspektor Pracy w piśmie z .... za pośrednictwem Inspektora Okręgowego wystąpił z wnioskiem o powołanie Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej, uznając, że strony zainteresowane nie doszły do ostatecznego porozumienia i że jakiekolwiek wysiłki doprowadzenia do porozumienia będą bezowocne.

Minister Opieki Społecznej zarządzeniem z 25 sierpnia 1934 r. powołując się na art. 1 i 2 ustawy z 16 maja 1922 r. poz. 324 Dz. Ust. powołał Nadzwyczajną Komisję Rozjemczą dla zlikwidowania zatargu zbiorowego pomiędzy właścicielami a dozorcami domów w X, która w dniu .... wydała orzeczenie, ustalające warunki pracy i płacę dozorców domowych.

Stowarzyszenie Właścicieli Nieruchomości w X wniosło .... do NTA skargę, w której zarzuca nielegalność powołania Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej, a tym samym nielegalność orzeczenia tej Komisji. Skarżące Stowarzyszenie wywodzi, że stan faktyczny sprawy nie uprawniał w myśl art. 1 ustawy z 16 maja 1922 r. do powołania Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej, ze stanu bowiem spra-

wy nie wynika, by załatwienie zatargu zbiorowego nie było możliwym w trybie ustalonym w ustawie z 23 stycznia 1920 r. poz. 53 Dz. Ust., przeciwnie skarżące Stowarzyszenie dołożyło wszelkich starań w kierunku polubownego załatwienia zatargu, co wynika z treści oświadczeń tegoż Stowarzyszenia z dnia .... i takiejże treści oświadczenia z dnia .... Uchylenie się zaś delegatów skarżącego Stowarzyszenia od współdziałania w Komisji Polubownej miało podstawę prawną, w intencji bowiem ustawy z 1 sierpnia 1919 r. mieści się ograniczenie, by strony były reprezentowane przez delegatów spośród danej organizacji, w Komisji zaś z dnia .... dozorców reprezentowali nie delegaci dozorców w powyższym znaczeniu, lecz pełnomocnicy dozorców.

NTA rozważył co następuje:

Zaskarżone zarządzenie Ministerstwa opiera się, czemu nie zaprzecza strona skarżąca, na ustaleniu faktycznym, że załatwienie zatargu w trybie, przewidzianym w ustawie z 23 stycznia 1920 r., okazało się niemożliwym.

Ustalenie takie ze względu na jego istotę nie jest pozostawione całkowicie swobodnemu uznaniu władzy orzekającej.

Wobec tego, wbrew wywodom pozwanego Ministerstwa w odpowiedzi na skargę, ustalenia takie, oczywiście tylko co do tego, czy nie są one dowolne, podlegają kontroli w postępowaniu kasacyjnym.

Rozpatrując skargę NTA wobec przedstawionego wyżej przebiegu sprawy nie dopatrzył się, by wspomniane ustalenie w niniejszej sprawie było dowolne, a tym samym, by zaskarżone orzeczenie było niezgodne, jak to zarzuca strona skarżąca, z art. 1 ustawy z 16 maja 1922 r. poz. 324 Dz. Ust. Zapatrywanie natomiast strony skarżącej co do rzekomej niedopuszczalności ze stanowiska przepisów ustawy z 23 stycznia 1920 r., względnie ustawy z 1 sierpnia 1919 r. wyznaczenia do Komisyj Polubownych jako pełnomocnych delegatów, osób, które osobiście w sposobie załatwienia zatargu nie są zainteresowane, uznał Trybunał za nietrafne, gdyż według przepisu art. 3 ostatnio powołanej ustawy związki i organizacje zawodowe wysyłają do Komisji Polubownej upełnomocnionych delegatów w liczbie od 3 do 7 a osoby delegowane winny mieć ukończone lat 21.

Przepis więc powyższy zastrzega tylko, by delegaci byli wysłani przez związki lub organizacje zawodowe, by delegaci byli zaopatrzeni w należyte pełnomocnictwa, określa ilość delegatów i dopuszczalny ich wiek.

Otóż, pominąwszy nawet kwestię, czy słuszna jest przesłanka

strony skarżącej co do zeznania i co do wzajemnego do siebie stosunku pojęć „delegat“ i „pełnomocnik“, stweirdzić wypada, że z tej przesłanki wobec przytoczonej treści przepisu wynikałoby conajwyżej, że osoby, reprezentujące w komisji jako delegaci daną stronę, winny należeć w charakterze członków do delegującej je organizacji zawodowej. Nie można natomiast dopatrzyć się, aby z przytoczonych przepisów chociażby pośrednio wynikało ograniczenie związków i organizacyj zawodowych w tym kierunku, by one swych delegatów mogły wyznaczać tylko spośród osób bezpośrednio zainteresowanych w sposobie załatwienia konkretnego zatargu, a więc w niniejszym wypadku tylko spośród dozorców domowych, czy też zamiataczy ulic m. X.

Skoro strona skarżąca nawet nie twierdzi, by w niniejszej sprawie organizacja zawodowa pracowników wydelegowała do Komisji osoby do tej organizacji nie należące, wywody skargi, oparte na będącej w mowie przesłance, okazują się w wyniku końcowym nietrafne.

Kierując się powyższymi rozważaniami NTA skargę jako nieuzasadnioną oddalił.

3.

LEGITYMACJA CZYNNA ZWIĄZKU ZAWODOWEGO. KONTROLA ORZECZEŃ KOMISJI ROZJEMCZYCH.

1. Komisje pojednawczo-rozjemcze, orzekające na zasadzie § 75 ustawy niemieckiej o radach załogowych z 4 lutego 1920 r. Dz. Ust. Rz. str. 147, mają charakter sądów szczególnych w rozumieniu art. 6 p. 1 prawa o NTA z 27 października 1932 poz. 806 Dz. Ust. (Teza).

2. Okoliczność, że celem związku zawodowego jest obrona i zabezpieczenie ogólnych interesów członków związku, nie uprawnia związku do występowania w roli ustawowego zastępcy członków bez specjalnego pełnomocnictwa.

3. Ustalenie przesłanki, że zatarg nabiera charakteru zagrażającego interesom państwowym, pozostawione jest przez rozp. z 15 października 1924 poz. 866 Dz. Ust. uznaniu Ministra Opieki Społecznej.

W sprawie skargi Polskiego Związku Pracowników Przemysłowych, Biu-

rowych i Handlowych w Katowicach oraz 65 pracowników Zakładu Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych w Królewskiej Hucie na rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej z 29 września 1933 poz. 50 Dz. Ust. Śl., dotyczące nadania mocy obowiązującej orzeczeniu Komisji Pojednawczo-Rozjemczej w Królewskiej Hucie z 21 września 1933 r. oraz zatwierdzenia przepisów służbowych dla pracowników powyższego Zakładu, NTA pozostawił skargę, o ile wniesiona została przez Polski Związek Pracowników Przemysłowych, Biurowych i Handlowych w Katowicach, bez rozpoznania dla braku legitymacji do jej wniesienia, poza tym zaś skargę oddalił, jako nieuzasadnioną.

(Wyrok NTA z 7 maja 1937 l. rej. 9073/33).

Komisja pojednawczo-rozjemcza w Królewskiej Hucie orzeczeniem z 21 września 1933 r. uznała „Przepisy służbowe pracowników Zakładu Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych w Królewskiej Hucie", uchwalone przez Zarząd tego Zakładu w dn. 19 i 21 sierpnia 1933 za wiążące i ważne od 1 października 1933 r. Minister Opieki Społecznej rozporządzeniem z 29 września 1933 poz. 50 Dz. Ust. Śl., powołując się na §§ 24 i 27 rozporządzenia o przyjmowaniu i wydalaniu robotników i pracowników podczas okresu demobilizacji gospodarczej z 12 lutego 1920 r. w brzmieniu rozporządzeń z 15 lipca 1924 r. poz. 643 Dz. Ust. i z 15 października 1924 poz. 866 Dz. Ust., oraz na art. 2 ustawy o uregulowaniu stosunków służbowych pracowników instytucji Ubezpieczeń Społecznych z 17 marca 1932 poz. 338 Dz. Ust. i na art. 65 rozporządzenia Prezydenta Rzplitej o organizacji i funkcjonowaniu instytucji ubezpieczeń społecznych z 29 listopada 1930 poz. 635 Dz. Ust., nadał powyższemu orzeczeniu komisji pojednawczo-rozjemczej moc obowiązującą i zatwierdził powołane przepisy służbowe.

Rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej zaskarżyli do NTA: 1) Polski Związek Pracowników Przemysłowych, Biurowych i Handlowych w Katowicach i 2) mgr Henryk Haselbach i 70 innych pracowników Zakładu Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych w Królewskiej Hucie.

NTA uznał przede wszystkim, że skarżącemu ad 1) brak legitymacji do zaskarżenia powyższego rozporządzenia na zasadzie art. 49 prawa o NTA z 27 października 1932 poz. 806 Dz. Ust., ponieważ rozporządzenie to praw jego, jako takiego, naruszać nie może, okoliczność zaś, że celem Polskiego Związku Pracowników Przemysłowych, Biurowych i Handlowych w Katowicach jest m. in. według § 6 przedłożonego Trybunałowi statutu obrona i zabezpieczenie ogólnych interesów członków tego Związku i że cel ten ma być osiągnięty

m. in. także w drodze obrony interesów zawodowych wobec władz (§ 7 p. a), nie uprawnia jeszcze tego Związku do występowania w roli ustawowego zastępcy swych członków lub niektórych z nich bez specjalnego w tym względzie pełnomocnictwa.

Poza tym NTA rozważył co następuje:

Nie jest sporne, że jeśli chodzi o stosunek służby pracowników Zakładu Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych w Królewskiej Hucie (Chorzowie), obowiązuje obecnie ustawa o uregulowaniu stosunków służbowych pracowników instytucyj ubezpieczeń społecznych z 17 marca 1932 poz. 338 Dz. Ust. Ustawa ta w art. 2 ust. 1 i 2 głosi, że stosunek ten ma charakter prywatno-prawny, oraz, że prawa i obowiązki pracowników tych regulują przepisy służbowe, uchwalone przez właściwe władze (organa) instytucyj i zatwierdzone przez władzę nadzorczą w rozumieniu art. 64 i 65 rozporządzenia Prezydenta Rzplitej z 29 listopada 1930 poz. 635 Dz. Ust. Według zaś końcowego ustępu tego artykułu przepisy służbowe stanowią integralną część umowy o pracę pracowników tych instytucyj.

Pod względem trybu postępowania przy wprowadzaniu w życie odnośnych przepisów służbowych artykuł powyższy postanawia w ustępie trzecim, że wymienione w poprzednim ustępie uchwały będą powzięte nie wcześniej, niż w 30 dni po ich przesłaniu do opinii najliczniejszym centralnym organizacjom pracowników, oraz, że instrukcja Ministra Opieki Społecznej ustali warunki, jakim winien odpowiadać tryb postępowania w powyższym zakresie władz (organów) instytucyj ubezpieczeń społecznych.

Z przedłożonych Trybunałowi akt sprawy wynika, że władze Zakładu Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych w Królewskiej Hucie ze względu na obowiązujące na górnośląskiej części Województwa Śląskiego przepisy ustawy o radach załogowych z 4 lutego 1920 Dz. Ust. Rz. str. 147 i rozporządzenia o przyjmowaniu i wydalaniu robotników i pracowników podczas okresu demobilizacji gospodarczej z 12 lutego 1920 r. w brzmieniu, nadanym mu rozporządzeniami Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 15 lipca 1924 poz. 643 Dz. Ust. i z 15 października 1924 poz. 866 Dz. Ust., poddały sprawę wydania spornych przepisów służbowych procedurze, przewidzianej w § 27 tego ostatniego rozporządzenia dla zatargów o płace, pobory lub inne warunki pracy. W szczególności Zakład zwrócił się do rady zakładowej w Zakładzie Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych w Królewskiej Hucie o oświadczenie się w tym względzie, a otrzymawszy odpowiedź z 8 września 1933 r., odmawiającą zgody na wprowadzenie

tych przepisów, przedłożył sprawę komisji pojednawczo-rozjemczej w Królewskiej Hucie, która — jak już wyżej powiedziano — uchwałą z 21 września 1933 r., powołując się na § 75 cytowanej wyżej ustawy o radach załogowych, uznała przepisy te za wiążące i ważne od 1 października 1933 r.

Z akt sprawy wynika dalej, że Zakład Ubezpieczeń pismem z 23 września przyjął powyższe orzeczenie komisji jako wiążące, natomiast występujący imieniem pracowników Zakładu Polski Związek Pracowników Przemysłowych, Biurowych i Handlowych w Katowicach pismem z 23 września 1933 r. zapowiedział postawienie wniosku do Ministra Opieki Społecznej o ponowne rozpatrzenie sprawy ze względów formalnych i o nienadanie powyższemu orzeczeniu mocy obowiązującej.

NTA stwierdza przede wszystkim, że przeciw zastosowaniu do niniejszej sprawy procedury, przewidzianej w cytowanych przepisach dla zatargów o płace, pobory, lub inne warunki pracy, skarżący nie podnieśli zarzutów, tą przeto kwestią Trybunał nie miał potrzeby się zajmować.

Zarzut natomiast naruszenia praw skarżących przez nadanie zaskarżonym rozporządzeniem Ministra Opieki Społecznej mocy obowiązującej cytowanemu wyżej orzeczeniu komisji pojednawczo-rozjemczej w Królewskiej Hucie uznał Trybunał za nieuzasadniony.

Jak to NTA wywiódł i uzasadnił w wyroku z 26 października 1925 r. l. rej. 137/25 w sprawie ze skargi Spółki Akcyjnej Giesche w Katowicach na rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 8 listopada 1924 poz. 93 Dz. Ust. Śl., na który to wyrok zresztą skarżący sami się powołują, — nadanie przez Ministra mocy obowiązującej orzeczeniu komisji pojednawczo-rozjemczej na zasadzie rozporządzenia z 15 października 1924 poz. 866 Dz. Ust. uzależnione jest od ustalenia warunków ustawowych z § 24 tego rozporządzenia (tj. od tego, czy zatarg nabiera charakteru, zagrażającego interesom państwowym), a ustalenie tej przesłanki pozostawione jest uznaniu Ministra.

W niniejszej sprawie Minister Opieki Społecznej oparł zaskarżone orzeczenie m. in. na § 27 rozporządzenia z 12 lutego 1920 r. w brzmieniu rozporządzenia z 15 lipca 1924 poz. 643 Dz. Ust., z którego wynika, że w razie sporów o płace, pobory lub inne warunki pracy przysługują Ministrowi Opieki Społecznej uprawnienia z §§ 23—26 tego rozporządzenia, a więc i uprawnienia, wynikające z § 24 (w brzmieniu rozporządzenia z 15 października 1924 r.) do uznania

orzeczenia rozjemczego, wydanego zgodnie z § 21, za obowiązujące, co według końcowego ustępu tego paragrafu ma ten skutek, że między pracodawcami a pracownikami uważa się takie umowy o pracę za zawarte, jakie odpowiadają treści orzeczenia rozjemczego.

Skoro więc — jak już zaznaczono — zastosowanie procedury z § 27 rozporządzenia z 1920 r. nie jest kwestionowane, nie można dopatrzyć się naruszenia praw skarżących w tym, że Minister skorzystał z uprawnień, przysługujących mu z mocy tego przepisu łącznie z cytowanym § 24 powyższego rozporządzenia i nadał moc obowiązującą odnośnym przepisom służbowym.

O ile natomiast wywody skargi skierowane są przeciw treści samych przepisów służbowych, uchwalonych przez Zarząd Zakładu Ubezpieczeń Pracowników Umysłowych w Królewskiej Hucie, a zatwierdzonych z dniem 21 września 1933 r. przez komisję pojednawczo-rozjemczą w Królewskiej Hucie, w których skarżący dopatrują się niezgodności z obowiązującymi jeszcze na Górnym Śląsku w chwili ich nadania przepisami §§ 615, 622, 624 i 626 niem. Kod. cyw. oraz §§ 84, 86, 87 i 89 ustawy o radach załogowych z r. 1920, a nadto błędnego powołania się na rozporządzenie Prezydenta Rzplitej o umowach o pracę pracowników umysłowych i robotników z 16 marca 1928 poz. 323 i 324 Dz. Ust., to te zarzuty nie podlegają rozpoznaniu przez NTA w myśl art. 6 p. 1 prawa o NTA, wspomniana bowiem komisja pojednawczo-rozjemcza ma charakter sądu szczególnego w rozumieniu tego przepisu prawnego, a Minister Opieki Społecznej nie był obowiązany do wnikania w te kwestie prawa prywatnego, które stanowiły właśnie przedmiot, przekazany do uregulowania komisji pojednawczo-rozjemczej.

Z tych powodów należało orzec jak na wstępie.

1. NTA rozstrzygnął w tym wyroku trzy zagadnienia, a mianowicie:

a) problem legitymacji czynnej związku zawodowego w postępowaniu w obronie interesów pracowników;

b) sprawę zasięgu uprawnień Ministra Opieki Społecznej przy ocenie charakteru zatargu jako zagrażającego interesom państwowym oraz

c) sprawę zasięgu kontroli kasacyjnej orzeczeń komisji pojednawczo-rozjemczych.

2. Odnośnie legitymacji czynnej związku zawodowego Trybunał uznał, iż ze statutowego uprawnienia związku do obrony i zabezpieczania ogólnych interesów członków związku nie wynika jeszcze uprawnienie związku do występowania w roli zastępcy swych członków bez specjalnego pełnomocnictwa. Stanowisko to pozornie ogranicza uprawnienia związkowe, w istocie jednak

odpowiada powszechnie stosowanym w tym względzie założeniom. Wychodzi się bowiem z założenia — jak wynika to chociażby z art. 1 dekretu z 8.II.1919 r. w przedmiocie tymczasowych przepisów o pracowniczych związkach zawodowych — że związek zawodowy jest obrońcą niematerialnego interesu zawodowego, obrońcą „gałęzi pracy" in abstracto, bynajmniej zaś nie jest pełnomocnikiem konkretnych osób; toteż w przypadkach, gdy zachodzi potrzeba reprezentowania poszczególnych jednostek, przepisy prawa wymagają szczególnego pełnomocnictwa; tak czyni np. prawo o sądach pracy, które w art. 21, uprawniając funkcjonariuszy związkowych do występowania w charakterze pełnomocników pracownika przed sądem pracy, wymaga pełnomocnictwa oprócz legitymacji potwierdzającej, iż dana osoba jest rzeczywiście funkcjonariuszem związku uprawnionym przez władze związku do występowania w obronie poszczególnych członków.

3. Niemniej jednak orzeczenie podkreśla, iż w danej sprawie zaskarżone orzeczenie Ministra Opieki Społecznej nie naruszyło praw związku zawodowego jako takiego. Z przesłanki tej wnioskować należy, że Trybunał uznałby legitymację związku do zaskarżenia aktu władzy, gdyby było udowodnione, iż dany akt narusza podmiotowe uprawnienia związku. Wydaje się słuszne przypuszczenie, że legitymacja czynna mogłaby być uznana np. w przypadku gdy związek jest uczestnikiem układu i gdy na tle aktu władzy wynika spór. Z tezy ustalonej przez NTA może jednak wynikać wątpliwość co do uprawnień związków zawodowych do działania w charakterze uczestników w postępowaniu rozjemczym. Wprawdzie szczególne przepisy zagadnienie to dokładnie normują wyraźnie dopuszczając związek do postępowania rozjemczego, jednak bardziej trafny wydaje się pogląd, że ten, kto był dopuszczony jako uczestnik do postępowania rozjemczego, powinien mieć również legitymację czynną do skargi w NTA. Odmienne założenie prowadziłoby do wniosku, że rozporządzenie Ministra Opieki Społecznej, które, jak to wyjaśnia NTA, ma ten skutek, iż między pracodawcami a pracownikami uważa się za zawarte umowy o pracę na warunkach orzeczenia — nie wiązałoby w niczym związku zawodowego jako takiego, i związek pozostawałby w tej sprawie jak gdyby na uboczu. Wniosek taki jednak nie byłby pożądany.

4. Druga przesłanka rozstrzygnięcia NTA sprowadza się do stwierdzenia, że nadanie przez Ministra mocy obowiązującej orzeczeniu Komisji uzależnione jest od ustalenia warunków ustawowych i jak stwierdzają wywody uzasadnienia „ustalenie tej przesłanki pozostawione jest uznaniu ministra". Jednak pojęcie „uznania" nie jest równoznaczne z pojęciem „swobodnego uznania", albowiem przy zasadzie swobodnego uznania nie ma kontroli kasacyjnej celowości aktu władzy z wyjątkiem dopuszczalnego w niektórych krajach zarzutu użycia władzy dla celów ubocznych („détournement du pouvoir"), o którym oczywiście w danym przypadku nie może być mowy. Natomiast ustalenie pewnych przesłanek faktycznych pozostawione uznaniu władzy podlega kontroli kasacyjnej co do tego, czy ustalenia te nie są dowolne. Sądzić można, że z tego właśnie stanowiska podlega kontroli stwierdzenie, iż zatarg nabiera charakteru zagrażającego interesom państwowym; w szczególności władza dokonywując tego stwierdzenia winna oprzeć się na konkretnych przesłankach rzeczowych. Zasada ta ma znaczenie, zwłaszcza przy stosowaniu art. 1 rozp. Prez. Rzplitej z 27 października 1937 r. o komisjach rozjemczych do załatwiania

zatargów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami w przemyśle i handlu.

5. Trzecim zagadnieniem wyjątkowej doniosłości jest ustalenie, iż kontrola kasacyjna aktu władzy wprowadzającego w życie pewne przepisy, dotyczy tylko oświadczenia woli władzy, a nie dotyczy wprowadzanych w życie przepisów. Stwierdza NTA, że minister „nie był obowiązany do wnikania w kwestie prawa prywatnego, które stanowiły... przedmiot przekazany do uregulowania komisji...". Rozstrzygnięcie to ma o tyle doniosłe znaczenie, iż w prawie współczesnym istnieje wiele przypadków, gdy akt władzy nadaje sankcję normom ustalonym przez inne organa. Tak więc np. przymusowe zrzeszenia przemysłowe, różnego rodzaju spółki wodne, związki wałowe itd. powstają w ten sposób, iż bądź sami zainteresowani układają pewne reguły, bądź dokonywa tego specjalny organ, zaś władza aktem woli, posiadającym charakter decyzji administracyjnej wprowadza te normy w życie. Jeżeli więc np. w statucie przymusowego zrzeszenia przemysłowego zajdzie błąd, gdyż ustalona będzie norma sprzeczna z prawem, to przez to cały statut nie upada bynajmniej, lecz jedynie dana norma okazuje się prawnie nieskuteczna.

W istocie pogląd taki był już wyrażony pośrednio przez Sąd Najwyższy w wyroku I. C. 2109/31 z 25.XI.1932 r. uchwała w składzie 7 sędziów Zb. Urz. N. 245/32; wyrok ten uznał nieskuteczność prawną pewnej klauzuli orzeczenia Nadzwyczajnej Komisji Rozjemczej dla dozorców domowych, co jednak bynajmniej nie podważyło mocy wiążącej pozostałej części orzeczenia.

W praktyce rozjemczej zasada ta ma znaczenie szczególne. Orzeczenia rozjemcze stanowią często całe kodyfikacje i błąd prawny w treści tych orzeczeń zdarza się dość często. Okazuje się w świetle poglądów NTA, że akt władzy (np. nadanie mocy obowiązującej orzeczeniu) może nastąpić, gdy spełnią się warunki obiektywne do wydania tego aktu, zaś nie ma obowiązku formalnego wnikania w treść prawną orzeczenia, skoro komisja rozjemcza jest sądem szczególnym.

Zagadnienie komisji jako sądu szczególnego omówiliśmy na innym miejscu.

W.

4.

ZE SPORÓW O WAŻNOŚĆ UKŁADU.

W hucie X po okresie postoju został sporządzony pomiędzy pracodawcą a Związkiem Zawodowym Y protokół wyliczający imiennie grupę robotników, którzy mają być przyjęci do pracy. Protokół ten zawierał wzmiankę, że nie będą przez pracodawcę przyjęci do pracy robotnicy B. i S. Robotnicy ci, należąc do innego związku zawodowego Z, poczuli się pokrzywdzeni tym protokołem, twierdząc, że klauzula, ich dotycząca, narusza ich prawo zrzeszania się. Inspektor Pracy, który odnośny protokół zarejestrował, również dopatrzył się w zaskarżonym postanowieniu sprzeczności z przepisami o wolności zrzeszania się i wpis postanowienia tego do rejestru układów zawiesił. Związek Y

wniósł przeciwko decyzji Inspektora Pracy sprzeciw. Sąd Pracy w Krakowie pod przewodnictwem p. Sędziego Tadeusza Florka decyzję Inspektora Pracy uchylił, dozwolił wpisu odpowiedniego postanowienia do rejestru i uzasadnił swoje postanowienie (I Co 29/38 z 17.VII.1938 r.), jak następuje:

„Protokół z dnia .... ma, zdaniem Sądu, wszelkie znamiona układu zbiorowego pracy z art. 1 ust. o układach zbiorowych pracy, gdyż określa związane z pracą wzajemne zobowiązania stron i ustala warunki pracy.

Postanowienia punktu 1 układu, zdaniem Sądu, nie sprzeciwiają się w niczym dobrym obyczajom, ani porządkowi publicznemu, ani też ustawie; postanowienia te bowiem *nie zobowiązują pracodawcy do zwolnienia jakiegoś pracownika*, a tylko normują, którzy z dawnych pracowników mają być przyjęci do pracy z chwilą uruchomienia huty, co należy uznać za dopuszczalne.

Co do kwestii, czy odnośne postanowienia nie są postanowieniami indywidualnymi i czy wobec tego mogą być w ogóle przedmiotem wpisu do rejestru — to nadmienić należy przede wszystkim, że motyw ten nie jest wymieniony w decyzji Pana Inspektora Pracy z dnia 9.V.1938 r. Zresztą, zdaniem Sądu, nie są to postanowienia indywidualne, bo dotyczą ustalonej przez obu uczestników ogólnej listy pracowników, którzy mają być przyjęci z chwilą uruchomienia huty. A zatem postanowienia określają związane z pracą wzajemne zobowiązania stron (art. 1 ust. 1 p. 1).

Wobec tego, zdaniem Sądu, nie zachodzą przeszkody do wpisu, przewidziane przepisem art. 13 ust. 2 ustawy o układach zbiorowych pracy".

5.

PROBLEM PRZYJMOWANIA I WYDALANIA W POROZUMIENIU Z DELEGATAMI PERSONELU.

Na tle sporów o rejestrację układów zbiorowych pracy wynikały kwestie, czy ważne są klauzule zapewniające udział związku zawodowego w akcie przyjmowania do pracy i wydalania z pracy. Kwestie te były przedmiotem wszechstronnych rozważań, aż nastąpiło wyjaśnienie ich w p. 12 okólnika Min. Op. Społ. nr 66/37 z 1.XII.1937 r. Zasady zawarte w tym wyjaśnieniu zostały potwierdzone przez orzecznictwo sądów.

Jednak na tle tego wyjaśnienia wynikła kwestia dodatkowa, czy ważne jest zastrzeżenie klauzuli udziału w akcie przyjmowania i zwalniania nie dla

związku, lecz dla delegatów personelu. Otóż obecnie kwestię tę rozstrzygnął Sąd Pracy w Warszawie postanowieniem, którego treść podajemy poniżej. Zaznaczyć należy, że podobne postanowienie nieco tylko inaczej uzasadnione wydał również Sąd Pracy w Krakowie.

(Akta sprawy Nr. Opr. 88/38 r.)

Inspektor Pracy I Okręgu w Warszawie postanowieniem z dnia .... zawiesił wpis § 5 układu zbiorowego zawartego w dniu .... pomiędzy firmami przemysłu... a Związkiem Zawodowym Robotników... ze względu na kolizję z zasadą wolności zrzeszeń, zagwarantowaną art. 5 ustawy konstytucyjnej i na kolizję z art. 240 § 2 kod. zob. względnie z art. 18 Rozp. Prezydenta Rzplitej z dn. 16 marca 1928 o umowie o pracę robotników.

Treść tegoż § 5 układu zbiorowego jest następująca: „Przyjmowanie robotników do pracy i wymawianie pracy odbywa się w porozumieniu z delegatem robotników fabryki".

Związek Zawodowy Robotników... nie zgadzając się na decyzję Inspektora Pracy, dotyczącą zawieszenia wpisu § 5 do rejestru układów zbiorowych, wniósł o skierowanie sprawy do Sądu Pracy.

Sąd Pracy na posiedzeniu w dniu 11 marca 1938 r. po rozpatrzeniu sprawy i wysłuchaniu głosu pełnomocnika Związku Zawodowego..., zważył co następuje:

Według brzmienia zawieszonego § 5 układu zbiorowego, dotyczy on tylko przyjmowania do pracy i wymawiania pracy, nie obejmuje zatem przypadków niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z ważnych powodów lub z winy, objętych przepisami art. 15—18 Rozp. Prez. z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników....

Ustawy dotyczące umowy o pracę (Rozp. Prez. z dn. 16 marca 1928 r. oraz kod. zob.) odróżniają ściśle rozwiązanie umowy przez wypowiedzenie i rozwiązanie umowy z ważnych powodów bez zachowania terminu wypowiedzenia. Nie ulega zatem wątpliwości, iż użyte w § 5 układu zbiorowego wyrażenie „wymawianie pracy" dotyczy tylko rozwiązania umowy przez wypowiedzenie, a nie dotyczy rozwiązania umowy z ważnych powodów bez zachowania terminu wypowiedzenia. Jedną z naczelnych zasad ustawy konstytucyjnej jest wolność zrzeszenia (art. 5) oraz opieka Państwa nad pracą (art. 8). Z zasad tych wynika, że nie mogą być przez władze państwowe uznane i zarejestrowane tego rodzaju umowy, które stwarzają jakąkolwiek trudność w uzyskaniu pracy z innych przyczyn, a nie z powodu osobistych kwalifikacji np. z powodu przekonań politycznych, lub przynależności do zrzeszeń lub związków. Zachodzi pytanie czy

brzmienie § 5 układu zbiorowego z 20 maja 1937 r. może wywołać ograniczenia w uzyskaniu pracy, lub spowodować utratę pracy dla pewnych kategorii robotników.

Zdaniem Sądu Pracy uzależnienie przyjmowania do pracy i wymawiania pracy od porozumienia z delegatem robotników w praktyce będzie utrudnieniem uzyskania pracy dla robotników niezrzeszonych lub zrzeszonych w innym Związku, a nie tym, do którego należy delegat robotników. Teoretycznie delegat mógłby być niezależnym w spełnianiu swych zadań, kierować się tylko względami rzeczowymi a nie osobistymi. Byłby to stan idealny. W rzeczywistości delegat jest raczej przedstawicielem Związku niż delegatem robotników fabryki. Jako taki delegat z natury rzeczy będzie skłonny faworyzować członków Związku, do którego należy, tak przy przyjmowaniu do pracy, jak również przy wymawianiu pracy. Skoro ustawa o układach zbiorowych pracy, licząc się z tym, że wielka część pracowników nie należy jeszcze obecnie do organizacji zawodowych, zapewnia niezrzeszonym robotnikom te same korzyści, jakie uzyskały związki w układach zbiorowych z pracodawcami, byłoby sprzeczne z intencją ustawy o ukł. zb., gdyby robotnicy niezrzeszeni mieli jakiekolwiek utrudnienia z tego powodu w uzyskaniu pracy, w ten sposób bowiem ten cel ust. o ukł. zb. byłby omijany i pośrednią drogą robotnicy niezrzeszeni zostaliby faktycznie pozbawieni korzyści z zawartych układów zbiorowych, zapewnione im w ustawie o układach zbiorowych. Co się tyczy kwestii, jak należy rozumieć „porozumienie z delegatem robotników“ należy zauważyć, że gdyby porozumienie polegało tylko na zawiadomieniu delegata o zamierzonych redukcjach lub zamierzonym przyjęciu nowych pracowników i wysłuchaniu jego życzeń, zarejestrowanie § 5 umowy zbiorowej nie napotkałoby na żadne wątpliwości, taka jednak intencja stron umawiających się winna być wyrażona w sposób nie budzący wątpliwości, np. przez zastąpienie wyrażenia „w porozumieniu“ przez wyrażenie „po wysłuchaniu delegata“.

6.

UKŁADY ZBIOROWE PRACY.

Rozstrzygnięcie pytania, czy orzeczenie arbitrażowe jest układem zbiorowym pracy i podlega wpisowi do rejestru nie podpada pod przepis art. 26 ustawy z 14.IV.1937 r. o układach zbiorowych pracy i nie należy do właściwości sądu.

Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 24 maja 1938 r. Syg. II. Cz. 494/38 w sprawie określenia kompetencji sądu do rozstrzygnięcia odwołania firmy Bracia B. od decyzji Inspektora Pracy IV Okręgu zarządzającej zarejestrowanie orzeczenia arbitrażowego jako układu zbiorowego pracy.

Ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. nr 31 poz. 242) wprowadziła rejestrację przez Inspekcję Pracy układów zbiorowych pomiędzy pracodawcami a pracownikami, przy czym rozporządzenie wykonawcze do tej ustawy wydane w dniu 31 maja 1937 r. (Dz. U. 40 poz. 314) określiło sposób prowadzenia tej rejestracji, stanowiąc w § 10 że w postępowaniu w sprawach rejestrowych należy stosować ogólne przepisy o postępowaniu administracyjnym, o ile ustawa z dnia 14 kwietnia 1937 r. nie zawiera odmiennych przepisów.

W szczególności ustawa przewiduje w art. 13 udział Sądu przy rozpoznaniu żądań uczestników układu dotyczących: albo wpisania układu do rejestru w pełnym brzmieniu, niezmienionym wbrew wezwaniu Inspektora Pracy (p. 4), albo zgłaszania do rejestru wszelkich zmian i uzupełnień, wprowadzanych do układów zbiorowych pracy (p. 6 tegoż artykułu): — z brzmienia punktu 6 wynika, że ten przepis odnosi się do zmian i uzupełnień wprowadzanych do zarejestrowanych układów, na co wskazują wyrazy: „stosuje się również przy zgłaszaniu do rejestru wszelkich zmian i uzupełnień"; nadto w art. 26 ustawodawca powierzył rozstrzygnięciu Sądu wszelkie spory o wykonanie układu pomiędzy pracodawcami a wszystkimi pracownikami choćby nie byli oni uczestnikami układu, co jest konsekwencją zasady art. 5 pkt. 2 i podkreśla, że należy mieć na względzie spory o wykonanie już zarejestrowanych układów.

W danym wypadku pracodawca zaskarżył w drodze administracyjnej decyzję Inspektora Pracy o zarejestrowanie orzeczenia arbitra-

żowego z dnia 22.IX.1937 r. kwestionując sam charakter umowy i zarzucając niedopuszczalność rejestracji.

Ponieważ ustawa o układach zbiorowych pracy jest prawem specjalnym — powołane przepisy nie mogą być interpretowane rozszerzająco, wobec czego nie można twierdzić jak to czyni pracodawca, że wszelkie spory co do rejestracji winny być rozstrzygane przez Sądy.

Przeto Sąd Okręgowy nie miał podstawy prawnej ani do ustalania czy odwołanie wniesione do Ministerstwa Opieki Społecznej należy rozpoznać jako spór w tym Sądzie, ani tym bardziej do określenia stron w procesie, którego nikt nie wytoczył i w trybie art. 26 ustawy wytoczyć nie mógł — skoro chodziło o rozstrzygnięcie pytania, czy orzeczenie arbitrażowe mogło być zarejestrowane.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy z przekroczeniem swojej właściwości zajął się rozpoznaniem kwestii, którą dowolnie zidentyfikował ze sporem o wykonanie układu, nie rozróżniając odmiennej istoty rejestracji i materialnoprawnych pojęć zmiany lub uzupełnienia w układach od formalnego pojęcia właściwości tej lub innej władzy do rozstrzygnięcia odwołań w sprawach rejestracyjnych.

Ponieważ Sąd Okręgowy uznał swoją właściwość jako Sąd I-ej instancji, zamieniający w Kielcach Sąd Pracy — wbrew twierdzeniu odpowiedzi firmy Bracia B. zażalenie od tego postanowienia stronie zainteresowanej, Związkowi Robotników Przemysłu M. służyło a to w myśl art. 3 rozp. o Sądach Pracy z dnia 24 października 1934 r. (Dz. U. nr 95, poz. 854) i art. 419 § 1 k. p. c.

Z powyższych względów należało postanowić jak wyżej w sentencji.

Kosztów postępowania zażaleniowego Sąd Apelacyjny nie przyznał dla braku ku temu podstaw.

7.

ZATARG ZBIOROWY A SPÓR INDYWIDUALNY.

Spór wszczęty przez poszczególnych lekarzy przeciwko ubezpieczalni społecznej na tle zawartej przez ubezpieczalnię z lekarzami umowy zbiorowej, nie jest zatargiem zbiorowym w rozumieniu § 1 rozp. z 17 kwietnia 1934 r. poz. 477.

Odpowiedź Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów na pytanie prawne Sygn. akt C. I 2626/36 z dnia 2 kwietnia 1938 r. wynikłe w sprawie ze skargi kasacyjnej Ubezpieczalni Społecznej w Łodzi z Henrykiem Różanerem.

Komisje lekarskie rozjemcze, o jakich mowa w art. 129—132 ustawy scaleniowej rozstrzygają spory, a właściwie zatargi zbiorowe, wynikłe w związku z ustaleniem nowych warunków pracy. Do tego rodzaju sporów, podlegających rozstrzygnięciu w drodze rozjemstwa w trybie art. 129 i nast. ustawy scaleniowej, nie można zaliczyć sporów o wykonaniu umów, zawartych między lekarzami a ubezpieczalniami bądź Zakładami Ubezpieczeń Społecznych, niezależnie od tego, czy będą to umowy zbiorowe, czy indywidualne, jak również, czy spory te będą podejmowane przez poszczególnych lekarzy, czy też przez grupy lekarzy.

Gdy więc chodzi o dochodzenie roszczeń w związku z wykonaniem umowy zbiorowej, służy droga procesu cywilnego i drogi tej żaden z przepisów obowiązującej obecnie ustawy scaleniowej nie uchylił. Gdy natomiast chodzi o ustalenie nowych warunków pracy i między stronami brak zgody, powstaje zatarg zbiorowy. Przy zatargu zbiorowym przedmiotem sporu są sprzeczne interesy gospodarcze, a nie sprzeczne prawa, jak w sporze o prawo cywilne. Ustanowienie postępowania rozjemczego dla rozstrzygania zatargów zbiorowych między lekarzami a ubezpieczalniami miało na celu interes publiczny (a nie prywatny, jaki ma miejsce przy dochodzeniu roszczeń). Dlatego też postępowanie to jest pomyślane w ten sposób, by jak najprędzej zlikwidować grożący interesom publicznym zatarg. W związku z powyższym decydujący głos w tych konfliktach o charakterze publicznoprawnym mają władze administracyjne (art. 130 i 131 p. 1, 3, 4).

Wszystko to w związku z samym trybem powoływania komisyj rozjemczych, nie mających charakteru stałego, lecz zwoływanych ad hoc, gdy zachodzi potrzeba poddania rozważeniu wynikłego sporu, przemawia za słusznością poglądu, że komisje lekarskie rozjemcze zostały powołane do rozstrzygania jedynie zatargów zbiorowych, powstających w związku z ustaleniem nowych warunków pracy. Regułą w zakresie wymiaru sprawiedliwości przy dochodzeniu praw cywilnych jest droga sądowa, której obywatel może być pozbawiony jedynie przez wyraźny przepis prawa. Takiego przepisu ustawa scaleniowa nie zawiera, a wszelkie domniemania są w tym przypadku niedopuszczalne, przeciwnie, wszelką wątpliwość pod tym względem należy raczej rozstrzygać w sensie przychylnym dla podsądności danej kategorii sporów sądom powszechnym.

Wobec przytoczonych wywodów, przechodząc do przedstawionego do rozstrzygnięcia przytoczonego na wstępie pytania prawnego, na-

leży przyjść do wniosku, że spór, wynikły na tle wykonania umowy zbiorowej, nie jest zatargiem w rozumieniu § 1 rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 17 kwietnia 1934 r., jaki stosownie do art. 129 ustawy scaleniowej podlega rozstrzygnięciu w postępowaniu rozjemczym.

ODPOWIEDZI NA PYTANIA PRAWNE.

1.

W konkretnej umowie o pracę umówiono się, że wynagrodzenie robotnika będzie obliczane systemem akordowym; jako przeciętną wydajność do wymiaru akordu przyjęto normę X jednostek; czy jest skuteczna klauzula umowy o pracę, że jeżeli robotnik nie wyrobi normy X jednostek, wówczas umowa o pracę z nim zostanie rozwiązana z jego winy bez wypowiedzenia?

Norma wydajności przy pracy na akord jest podstawą do obliczenia zarobku; w szczególności przy pomocy tej normy ustala się stawkę za jednostkę pracy, dzieląc zamierzony zarobek dzienny w akordzie przez liczbę jednostek pracy wymienionych w normie. Normę wydajności ustala się z reguły w drodze doświadczenia, przez obserwację pracy przeciętnego robotnika w przeciętnych warunkach.

Zarobek robotnika pracującego na akord, wynosząc stawkę jednostkową pomnożoną przez wydajność, waha się w zależności od warunków zewnętrznych, ale również i w zależności od wysiłku osobistego. Niewyrobienie normy wydajności może być skutkiem różnych przyczyn i tylko niektóre z nich zależą od woli robotnika. Np. chwilowa niedyspozycja fizyczna, bądź w ogóle słaba konstytucja organizmu robotnika są przyczynami fizjologicznymi; wadliwa organizacja pracy (np. złe podawanie surowca, psujące się narzędzia itd.) należą do przyczyn dotyczących pracodawcy i tylko niechęć do pracy, udowodniona brakiem innych obiektywnych przyczyn niewyrabiania normy, mogłaby być traktowana jako ważna przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy z winy (art. 18 rozp. o umowie o pracę robotn.) w związku z niewykonywaniem warunków umowy o pracę, które nakładają obowiązek sumiennego spełniania powierzonych zadań (art. 6 tegoż rozp.). Pamiętać tu jednak należy, że w myśl art. 43 tegoż rozp. nawet „rozmyślnie złe lub niedbałe wykonywanie robót“ uzasadnia w stosunku do robotnika tylko karę pieniężną,

z czego można by wnioskować, iż nie uzasadnia ono rozwiązania umowy o pracę z winy.

W każdym razie w tym stanie prawnym niewyrobienie normy wydajności może nie być skutkiem winy robotnika, a wobec tego niewykonanie zobowiązania zawartego w umowie, że robotnik ma wyrobić normę wydajności, nie może być traktowane jako ważna przyczyna uzasadniająca zerwanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zwłaszcza że za ważną przyczynę można uznać tylko to, co zgodnie z zasadami dobrej wiary i dobrych obyczajów pozwalałoby jednej ze stron odstąpić od umowy (art. 16 tegoż rozp.).

Toteż klauzula generalna, że przez niewyrobienie normy wydajności następuje zerwanie umowy o pracę, nie może być uznana za dopuszczalną.

2.

Pracodawca A zawarł ze związkiem zawodowym B układ zbiorowy pracy dla swego przedsiębiorstwa; gdy układ ten zgłoszono do rejestru, związek zawodowy C sprzeciwił się rejestracji układu, zarzucając, iż układ doszedł do skutku z naruszeniem dobrych obyczajów. Czy zarzut związku C podlega uwzględnieniu i w jakim trybie?

Stosownie do art. 1 ust. 3 ustawy z 14 kwietnia 1937 o układach zbiorowych pracy, układ należy traktować jako umowę cywilną, o ile szczególny przepis prawa tej zasady nie obala. Jasne jest, że układ zawarty między pracodawcą A a związkiem B jest dla związku C res inter alios acta (rzeczą zdziałaną między innymi) i związku C jako osoby trzeciej nie dotyczy. Skoro tak jest, wówczas związek C nie ma ani możności, ani potrzeby czynienia zastrzeżeń, iż uchyla się od obowiązków wynikających ze spornego układu. Zasad tych ustalonych zgodnie z przesłankami przepisów o zobowiązaniach nie uchylają żadne szczególne postanowienia ustawy o układach. Postępowanie inspektora pracy rejestrującego układ toczy się z urzędu. Czynność negatywna inspektora, a mianowicie odmowa wpisu do rejestru podlega zaskarżeniu do sądu. W pozostałym zakresie zachowanie się inspektora i jego decyzje podlegają rozpatrzeniu w toku instancji administracyjnych. Wszakże osoba, która nie brała udziału w zawarciu układu, w danym razie związek C nie jest stroną w postępowaniu o rejestrację układu i dlatego nie posiada uprawnienia do zgłaszania jakichkolwiek zarzutów odnośnie układu, który z nim nie był zawarty.

PRAWO PRACY W PIŚMIENNICTWIE.

Dr Ignacy Rosenblüth, Sędzia Sądu Okręgowego. „Zarys polskiego prawa pracy". Warszawa, 1937 r., str. 173. Osobne odbicie z Encyklopedii Prawa Prywatnego.

Książeczka ta jest zwartym wykładem polskiego prawa pracy. Autor dzieli prawo pracy na prawo materialne oraz na ustrojowe i formalne, przy czym do tej ostatniej grupy zalicza władze do spraw pracy, sądy pracy, związki pracownicze i problem zatargów zbiorowych. Materialne prawo pracy autor dzieli na umowne, umowę o naukę i ochronne prawo pracy. Wykład jest treściwy i zwarty, a dzięki temu pożyteczny dla osób, które pragną uzyskać ogólne pojęcie o prawie pracy. Jest to wykład instytucji prawnych z pominięciem ich podłoża społeczno-gospodarczego; taka metoda wykładu ma swoje poważne zalety, ale nie brak jej też i wad. Zasługuje na omówienie zwięzła definicja pojęcia samego prawa pracy, które zdaniem autora „reguluje wszelkie stosunki prawne, które wynikają z zawarcia umowy o pracę". W odnośniku w dwóch kolejnych zdaniach wyraża autor dwa sprzeczne poglądy: „Prawo pracy — twierdzi — stanowi część prawa prywatnego... Ściśle biorąc jest ono częścią tzw. prawa gospodarczego, w którym pierwiastki publiczno-prawne odgrywają decydującą rolę...". Jest oczywiste, że autor w encyklopedycznym wywodzie nie mógł się wdać w analizę teoretyczną prawa pracy jako takiego. Niemniej jednak definicje powyższe wydają się zanadto zwięzłe. Przegląd Prawa Pracy będzie miał sposobność naświetlić bliżej istotę tego zagadnienia. Powyższe zastrzeżenie w niczym nie umniejsza praktycznej wartości opracowanego przez autora zarysu, który uznać można za pracę udaną.

Dr Zygmunt Fenichel. „Chałupnictwo w prawie polskim" — „Głos Sądownictwa" nr 7/8, str. 547—558.

Autor, będący wybitnym znawcą polskiego prawa robotniczego, poświęca chałupnictwu nie po raz pierwszy swoją uwagę. Na czym polega instytucja chałupnictwa? Zdaniem autora cechami charakterystycznymi umowy chałupniczej są: praca w domu, na rachunek przedsiębiorcy i — bez sił najemnych. Autor cytuje orzecznictwo oraz przypomina różnorodne definicje legalne tego pojęcia, zawarte w poszczególnych przepisach. Twierdzi, że z chałupnictwem walczą w równej mierze przemysłowcy, jak i robotnicy zrzeszeni w związkach zawodowych. Jest niewątpliwe, że chałupnictwo w stosunkach polskich jest formą produkcji bardzo żywotną; toteż twierdzenie, iż z chałupnictwem walczą fabrykanci, budzi zastrzeżenie, gdyż — skoro tylko dla fabryki zastosowanie chałupnictwa okaże się możliwe i celowe — natychmiast z formy tej korzysta. Można cytować liczne przykłady tego zjawiska. Dlatego stwierdzić należy, iż forma chałupnictwa wskutek luk w naszym ustawodawstwie jest w Polsce uprzywilejowana i to sprzyja jej rozwojowi. Wyliczając definicje legalne chałupnictwa autor m. in. przytacza rozporządzenie z 27 listopada 1937 r. Rozporządzenie to zezwala chałupnikom na zatrudnianie nie tylko członków rodziny, ale również i tzw. domowników, przy czym nie jest jasne, czy chodzi tu tylko o osoby korzystające całkowicie ze

wspólnego gospodarstwa domowego i wspólnoty domowej (wspólna kasa) chałupnika, czy też chodzi tu również o pracowników chałupnika zamieszkałych z chałupnikiem w tym samym pomieszczeniu, tak zresztą, jak rozumie to pojęcie art. 462 Kod. Zob., który omawia sytuację „pracownika przyjętego... przez pracodawcę w poczet domowników". O ile można się zorientować, niezbyt szczegółowo przemyślano skutki tej definicji, albowiem nie podobna przypuszczać, aby tego typu rozporządzenie wykonawcze miało tworzyć nową formę stosunku prawnego, czyli tzw. stosunek domownictwa. Jeżeli mowa o definicjach legalnych chałupników, wspomnieć tu należy, czego zresztą nie mógł podnieść autor, że nowa ustawa o podatku obrotowym, która wejdzie w życie 1 stycznia 1939 r., wprowadza jeszcze jedną (trzecią po prawie przemysłowym i prawie ubezpieczeniowym) definicję legalną chałupnictwa.

Cała analiza zagadnienia prawnego chałupników — wszechstronna i rzeczowa — doprowadza autora do wniosku co do konieczności uporządkowania zagadnienia chałupniczego przez wydanie osobnej ustawy chałupniczej.

Henryk Świątkowski, adwokat. „Uwagi o prawie robotników rolnych. Konieczność nowelizacji". — „Palestra" nr 7/8, str. 769—780.

Autor daje przegląd zagadnienia robotników rolnych w Polsce w świetle przepisów obowiązującego prawa pracy. W części wstępnej wywodów omawia położenie robotników rolnych przed wojną, kładąc nacisk na to, że robotnicy rolni byli pozbawieni prawa koalicji i wyłączeni spod szeregu ustaw ochronnych. Autor przypomina, że zagadnieniami robotników rolnych w Królestwie Polskim zajmował się w 1906 r. ś. p. Władysław Grabski w pracy swojej pod tytułem „Stosunki służbowo-robotnicze rolne w Królestwie Polskim". Przepisy zaborcze normujące pracę robotników rolnych nie tylko ograniczały swobodę tych robotników, ale tak dalece ich wiązały, iż robotnik oddalający się przed upływem kontraktu, mógł być nawet sprowadzony pod przymusem. Z kolei autor omawia szczegółowo dorobek ustawodawstwa polskiego, powołuje się na motywy projektu ustawy z 1 sierpnia 1919 r. i przedstawia, jak dalece praktyka odbiegła od intencji ustawodawców. Okazało się, że komisje rozjemczo-rolne, które miały na celu przyśpieszenie załatwiania spraw robotników rolnych, raczej załatwianie tych spraw opóźniły, albowiem pod rządem rosyjskiej ustawy postępowania cywilnego istniały aż cztery instancje (komisja rozjemcza, dwie instancje merytoryczno-sądowe i Sąd Najwyższy), pod rządem zaś polskiego kpc. sprawy robotników rolnych jako egzekucyjne w ogóle nie mogą dotrzeć do Sądu Najwyższego, a w przypadku oddalenia roszczenia robotnika przez komisję, nawet nie jest dopuszczalne jakiekolwiek odwołanie ze strony poszkodowanego robotnika. Autor proponuje nowelizację ustawy z 1 sierpnia 1919 r. w tym kierunku, aby znieść egzekucyjny tryb postępowania przed sądami w sporach pracodawców i robotników rolnych i wprowadzić nad orzecznictwem komisji rozjemczych kontrolę kasacyjno-rewizyjną sądów okręgowych, które równocześnie byłyby ostatnią instancją w sprawach tego typu. Równocześnie autor zaleca przyznanie komisjom rozjemczym uprawnień niezbędnych dla sprawiedliwego i skutecznego wymiaru sprawiedliwości, jak prawo zabezpieczenia powództwa,

prawo badania świadków i biegłych pod przysięgą i prawo zaopatrzenia orzeczenia komisji rygorem natychmiastowej wykonalności. Zdaniem autora w warunkach obecnych względy budżetowe nie pozwalają na rozciągnięcie orzecznictwa sądów pracy na robotników rolnych.

Treściwy i interesujący artykuł znawcy spraw robotników rolnych świadczy, że zagadnienie to staje się coraz bardziej palące. Sprawie tej „Przegląd Prawa Pracy“ w najbliższym czasie poświęci osobne uwagi.

Mieczysław Piekarski. „Należności za pracę w egzekucyjnym postępowaniu podziałowym“. — „Głos Sądownictwa“ nr 7—8 z r. 1938, str. 558—571.

Postępowanie podziałowe jest końcowym etapem postępowania egzekucyjnego. Uzyskana przez egzekucję suma pozostaje w depozycie do chwili rozdziału pomiędzy uczestników, a dopiero z chwilą pokrycia należności uczestników postępowania podziałowego egzekucja gaśnie. W postępowaniu podziałowym sąd nie rozpatruje sporu co do istnienia samego prawa, lecz opiera się na stwierdzeniach formalnych należności. Kodeks Postępowania Cywilnego zapewnia pierwszeństwo zaspokojenia należnościom pracowników. W związku z tym w praktyce wynika kwestia, jak należy pojęcie tych „należności pracowniczych“ stosować. Autor twierdzi, że należności pracownicze w postępowaniu egzekucyjnym korzystają ze swoistego przywileju i dlatego odnośne przepisy należy rozumieć w sposób zwężający. Założeniem podstawowym winno być ustalenie, czy zachodzi stosunek pracy. Zdaniem autora cechami w stosunku pracy są odpłatność, zależność służbowa, objęcie umową samej pracy a nie jej wyniku i obciążenie pracodawcy ryzykiem pracy. W praktyce wynikają wątpliwości co do niektórych grup zgłaszanych wierzytelności. Tak więc co do administratorów domów twierdzi autor, że w zasadzie działają oni na podstawie umów posiadających charakter umów służbowych, jednak zarządca realności miejskiej na podstawie umowy, mocą której właściciel nieruchomości porucza mu zarząd, nie jest pracownikiem, gdyż czynności takiego zarządcy wypływają z umowy zlecenia. Okoliczność, iż umowa jest odpłatną nawet periodycznie, jest bez znaczenia. Należności więc administratorów domów nie podlegają uwzględnieniu w trybie uprzywilejowanym. Co do adwokatów również stoi autor na stanowisku, że nie są oni pracownikami i nie korzystają co do wynagrodzenia za porady i prowadzenie spraw z egzekucyjnego pierwszeństwa zaspokojenia. Podobnie ajenci handlowi, zdaniem autora, nie pozostają w stosunku służbowym do właścicieli przedsiębiorstwa; dotyczyć to ma również i ajentów podróżujących, pracujących za prowizją. Z kolei wyłącza autor z grupy osób uprzywilejowanych ajentów pracujących dla towarzystw ubezpieczeń. Co do samych nazw „akwizytor“ i „inkasent“ twierdzi autor, iż nie decydują one o charakterze pracy i w każdym przypadku należy zbadać, czy wiąże ich z pracodawcą umowa służbowa. Pracownicy zatrudnieni na akord korzystają z przywileju, natomiast nie korzystają z przywileju należności z umów o dzieło i z umów zlecenia. Szczególnie interesujący jest wywód autora odnośnie chałupników. Autor uważa chałupników za pracowników, albowiem zasadniczą cechą chałupnictwa jest wykonywanie pracy na rzecz przedsiębiorcy, majstra, kupca lub pośrednika. Chociaż chałupnicy odbywają pracę w miejscu, gdzie jej tryb nie jest normo-

wany przez pracodawcę, jednakże wykonują tę pracę na rzecz przedsiębiorcy, który dysponuje wartością wyrobionych przedmiotów. Dlatego chałupnik nie jest, zdaniem autora, drobnym producentem, lecz sui generis robotnikiem pozostającym w stosunku najmu do swego pracodawcy. Sprawa wykupienia świadectwa przemysłowego jest bez znaczenia, gdyż decydują wyłącznie faktyczne znamiona wykonywanych czynności. Autor wyłącza z grupy chałupników jedynie osoby, które czerpią zyski z pracy innych, i pełnią przeważnie funkcje kierownicze.

Co do członków zarządu, rad nadzorczych, komisji rewizyjnych, likwidatorów spółek akcyjnych, spółek z ogr. odp., stowarzyszeń itp. autor nie uważa ich za pracowników, ponieważ czynności ich wypływają z uprawnień statutowych i polegają na reprezentowaniu odnośnych instytucji. To jednak nie wyklucza, że cytowane osoby mogą być równocześnie pracownikami, a wówczas mogą korzystać z przywilejów pracowniczych. Toteż są pracownikami inżynierowie obowiązani do określonej ilości zależnej pracy odpłatnej bez względu na jej wynik oraz lekarze zatrudnieni w tychże warunkach. Zdaniem autora prokurenci zawsze są pracownikami, pozostając w zależności służbowej w stosunku do właścicieli przedsiębiorstwa. Nie korzystają natomiast z przywileju pierwszeństwa spólnicy; zwolnienie spólnika od udziału w stratach, chociaż odejmuje mu ryzyko, samo przez się nie nadaje jednak spólnikowi przymiotu pracownika. Nie jest udziałem w spółce pobieranie wynagrodzenia zależnego od wysokości zysków. Jest to umowa tantiemowa, która może być połączona ze stosunkiem pracy.

Z kolei autor analizuje pojęcie „pracowników przedsiębiorstw", mając w szczególności na względzie przypadek, gdy przy egzekucji z nieruchomości przywilej dotyczy „należności pracowników zatrudnionych... w przedsiębiorstwach, znajdujących się na tej nieruchomości". Przedsiębiorstwem ma być zespół urządzeń technicznych oraz przedmiotów majątkowych połączonych z pracą ludzką w celu osiągnięcia zysku. Konieczne jest by odnośni pracownicy byli zatrudnieni w „sprzedanej nieruchomości", jednak bez znaczenia jest okoliczność, czy cała praca odbywała się na terenie tej nieruchomości. Wystarczy, iż istotna część zatrudnienia odbywała się na tym obszarze i dotyczyła eksploatacji towarów produkowanych na egzekwowanej nieruchomości. W tym zakresie zresztą stosuje się czasem wykładnię rozszerzającą i przyznaje się pierwszeństwo zaspokojenia pracownikom, których zatrudnienie było bezpośrednio związane z przedsiębiorstwem eksploatującym płody z egzekwowanej nieruchomości, gdy tylko ze względów ubocznych pracownicy ci byli umieszczeni poza terenem nieruchomości. Jeżeli przedsiębiorstwo znajduje się na kilku nieruchomościach, a jedna z nich została spieniężona, wówczas pracownik może domagać się przywileju albo dla całej swej należności, albo dla jej części.

Doniosłe jest zagadnienie, czy przywilej przysługujący pracownikom przechodzi w drodze przelewu wraz z przelewem należności. Autor uzasadnia słuszność zasady prawa przelewu przywileju, gdyż przy długotrwałej egzekucji taka wykładnia umożliwia wcześniejsze upłynnianie przymusowych oszczędności pracowniczych, po czym cytuje szereg argumentów przemawiających na korzyść takiej wykładni, którym nie można odmówić słuszności. Oczywiście przelew tej należności w formie dokumentu prywatnego jeszcze nie legity-

muje nabywcy do uczestnictwa w postępowaniu podziałowym, konieczne jest bowiem stwierdzenie należności bądź dokumentem publicznym, bądź prywatnym, ale z podpisem uwierzytelnionym. Wymóg uwierzytelnienia podpisu nadaje transakcji przelewu pewność gwarantowaną udziałem osoby zaufania publicznego.

Przy podziale sumy egzekwowanej z ruchomości należność za pracę winna być stwierdzona tytułem wykonawczym lub dokumentem publicznym względnie prywatnym z uwierzytelnionym podpisem, natomiast przy egzekucji z nieruchomości dopuszczalne jest stwierdzenie należności za pracę w sprzedanej nieruchomości nawet dokumentem prywatnym, co stanowi doniosły przywilej dla pracowników. Dokument powinien wykazywać wysokość należności i jej źródło, jako wypływające z pracy w sprzedanej nieruchomości. Spór o istnienie tego prawa, a więc również zaprzeczenie zarzutom pokrycia należności rozpoznaje sąd w zwykłym postępowaniu spornym, co w zasadzie nie wstrzymuje wykonania planu podziału, o ile wstrzymanie to nie będzie zarządzone w trybie zabezpieczenia powództwa. Wystarczy więc stwierdzenie należności np. przy pomocy książeczki obrachunkowej, listy płacy, a nawet wyraźnego oświadczenia pracodawcy. Może nastąpić również złożenie protokołu sprawdzenia należności za pracę sporządzonego przez sędziego komisarza. Przy egzekucji z ruchomości należność za pracę winna być zgłoszona w ciągu tygodnia od daty, gdy suma podlegająca podziałowi złożona została do depozytu sądowego; natomiast przy egzekucji z nieruchomości brak ustawowego oznaczenia terminu zgłoszenia wierzytelności; nie dotyczy w szczególności należności za pracę termin uprawomocnienia się decyzji o przysądzeniu własności. Termin ten jest wiążący dla wierzycieli składających tytuły wykonawcze i uzyskujących zabezpieczenie powództwa. W wyniku obszernych badań, zdaniem autora, należności za pracę stwierdzone dokumentem przy egzekucji z nieruchomości mogą być zgłaszane do uprzywilejowanego zaspokojenia nawet po uprawomocnieniu się postanowienia o przysądzeniu własności, choćby nawet w zarzutach przeciwko planowi podziału. Oczywiście może to prowadzić do zwłoki, jednak wobec braku wyraźnego terminu prekluzyjnego w ustawie innej zasady w tym względzie nie można ustalić.

Dalszym zagadnieniem jest pytanie, jak znaczne należności za pracę korzystają z przywileju. Zdaniem autora z przywileju z art. 800 k. p. c. korzystają należności pracowników nie tylko za ostatni rok przed dniem licytacji, lecz także należności za pracę za lata wcześniejsze, byleby nie przekraczały rocznego wynagrodzenia pracownika w stosunku do wysokości 500 zł miesięcznie. Oczywiście przywilej przysługuje wyłącznie należnościom za prace świadczone przed dniem licytacji.

Fachowe studium p. Piekarskiego, które tu w skrócie tylko można było zacytować, zawiera interesującą analizę doniosłego dla pracowników tematu.

Kurth Kronheim, Doctor iuris utriusque de l'Université de Breslau, Ancien magistrat du Tribunal du Travail de Berlin. „Les Conflits des Lois en Matiére de Contrat de Travail". (Zbieg praw w zakresie umowy o pracę). Paryż, 1938, str. 170.

Zagadnienie zbiegu praw, kiedy wynika kwestia, jakie prawo narodowe należy stosować, zawsze nastręcza dużo trudności, zwłaszcza gdy międzyna-

rodowy obrót gospodarczy posiada duże natężenie; zagadnienie to traci jednak znaczenie, gdy wskutek utrudnień emigracyjnych i wszelkiego rodzaju zagęszczania się barier granicznych obrót w międzynarodowych stosunkach społecznych i gospodarczych ulega zmniejszeniu. Zwłaszcza w stosunkach pracy, gdy prawie powszechnie stosowana jest zasada ochrony krajowego rynku pracy i zapewnienia pracy tylko dla obywateli własnych, obrót międzynarodowy jest w istocie bardzo mały. Poza tym w wielu krajach obowiązuje zasada, że normy prawa pracy są bezwzględnie obowiązujące, a wskutek tego prawo miejsca wykonania pracy uzyskuje w poważnej mierze przewagę nad innymi prawami. Autor zadał sobie trud przeprowadzenia starannych zestawień tego zagadnienia dla kilku krajów europejskich. Autor pozostawił na uboczu problemy międzynarodowych konwencyj pracy normujących warunki zatrudnienia cudzoziemców, uchylił się również od rozpatrzenia prawa właściwego dla oceny wypadków przy pracy. Dokonywując zestawienia zagadnień związanych ze stosunkiem pracy, autor słusznie rozróżnia umowne prawo pracy od administracyjnego prawa pracy, czyli, jak nazywa „reguł policji pracy"; jest bowiem oczywiste, że administracyjne prawo ochrony pracy jest normą publiczną i ma zastosowanie do wszystkich stosunków pracy wykonywanej na danym terenie. Oznacza to, że nawet jeżeli cudzoziemiec-pracownik zakładu pracy znajdującego się poza granicami kraju poddał umownie swój stosunek pracy normom innego państwa, to jednak władza właściwa dla miejsca wykonania pracy jest uprawniona do żądania stosowania prawa pracy; np. przedsiębiorstwo amerykańskie wysyła do Polski swego pracownika-Amerykanina, aby zmontował w Polsce maszynę; jasne jest, że pracownika tego w Polsce obowiązuje polska norma czasu pracy, a przekroczenie tej normy pociąga skutki przewidziane w prawie polskim. Niezależnie od tych ustaw ochronnych,które mają charakter bezwzględnie obowiązujący, twierdzi autor, że istnieją pewne zasady porządku publicznego oraz normy prawa bezwzględnie obowiązującego, które nawet w ramach stosunku umownego pracy mają zastosowanie do umów wykonywanych pod rządem danego prawa, chociaż umowy te zawarte były w innym kraju. Poszukując ustawy właściwej dla stosunku pracy, odróżnia autor przypadki, w których decyduje miejsce zawarcia kontraktu, prawo narodowe właściwe dla obu stron, prawo właściwe dla miejsca wykonywania pracy, a wreszcie prawo właściwe dla siedziby zarządu przedsiębiorstwa. Niezależnie od ogólnej zasady, która by decydowała o prawie właściwym dla danego stosunku pracy, zdaniem autora, należy przeprowadzić staranne rozróżnienie poszczególnych kwestii związanych z zawarciem umowy o pracę. Tak więc inaczej układa się sprawa zdolności prawnej do zawarcia umowy, inne normy mają zastosowanie przy ocenie wad oświadczenia woli i wykładni umowy; specjalne zagadnienia nasuwają się w związku ze wzajemnymi świadczeniami stron, w związku z zaprzestaniem pracy, a wreszcie odnośnie skutków ujawniających się po rozwiązaniu umowy, jak np. w zakresie klauzuli konkurencyjnej zakazującej wykonywania zawodu przez pewien okres czasu albo w zakresie klauzuli kompromisarskiej, obejmującej zapis na sąd polubowny itd. Dalsze komplikacje w zakresie konfliktów międzynarodowych wynikają na skutek zazębiania się umów zbiorowych. Wreszcie autor omawia sytuację urzędników państwowych zatrudnionych poza granicami kraju, a nie posiadających ochrony dyploma-

tycznej oraz sytuację personelu zatrudnionego przy transporcie międzynarodowym w zakresie stosunków morskich, rzecznych, kolejowych oraz w zakresie lotnictwa. W konkluzji tej interesującej i starannie zestawionej pracy autor podaje wnioski, jak należy zunifikować reguły, według których mają być rozstrzygane kolizje praw w stosunkach pracy najemnej. Reguły te zostały ustalone przez Instytut Prawa Międzynarodowego w sierpniu 1937 r. na sesji w Luksemburgu w postaci projektu konwencji międzynarodowej reglamentującej to zagadnienie. Nadmienić należy, że w stosunkach polskich zagadnienie to nie posiada tak istotnej wagi, jak w państwach zachodnio-europejskich, gdzie międzynarodowy obrót emigracyjny jest dość znaczny.

Autor nie przytacza założeń prawa polskiego na tym odcinku. Przypomnijmy za niego, że w myśl ustawy z 2 sierpnia 1926 r. o prawie właściwym dla stosunków prywatnych międzynarodowych (Dz. U. R. P. Nr. 101, poz. 581) „strony mogą poddać stosunek obowiązkowy prawu ojczystemu, prawu miejsca zamieszkania, prawu miejsca sporządzenia czynności prawnej, prawu miejsca wypełnienia zobowiązania, lub prawu miejsca położenia rzeczy“ (art. 7); „jeżeli strony nie oznaczyły właściwego prawa, natenczas stosuje się... do umów o pracę, zawieranych z pracownikami przez przedsiębiorców handlowych, przemysłowych i górniczych — prawo miejsca, w którem praca jest wykonywana“ (art. 8); „we wszystkich powyższych przypadkach... strony związane są szczególnymi zasadami ustawowymi, unieważniającymi sprzeczne z nimi czynności prawne, a wydanymi w państwach, w których dłużnik ma miejsce zamieszkania i ma wypełnić zobowiązanie“ (art. 10). Jak widzimy rozwiązania ustawowe polskie nie odbiegają od założeń omawianych przez autora.

Nadmieńmy wreszcie, że w literaturze prawniczej polskiej istnieje znakomite opracowanie tego tematu pióra prof. Leona Babińskiego w jego „Zarysie wykładu prawa międzynarodowego prywatnego“, Warszawa, 1935.

Źródłowa praca dr Kronheima zasługuje na bliższe poznanie, a dla osób, które by miały praktycznie do czynienia z tymi zagadnieniami, stanowić będzie niewyczerpane źródło informacji.

J.

PRAWO PRACY ZA GRANICĄ.

NOWE DROGI ROZJEMSTWA WE FRANCJI.

Reformy społeczne, przez jakie przeszła w ciągu ostatnich dwóch lat Francja, są o tyle pouczające, że kraj ten poprzednio miał unormowane stosunki społeczne w płaszczyźnie zupełnej prawie wolności gospodarki indywidualistycznej. Tymczasem wstrząsy strajkowe, przez jakie przeszła Francja, zmusiły kraj ten do wypracowania metod rozjemstwa celem załatwiania zatargów zbiorowych pracy. Droga wybrana przez ustawodawcę francuskiego różni się zasadniczo od systemów rozjemczych zarówno krajów anglosaskich, jak i krajów stosujących metody rozjemstwa przymusowego w połączeniu z zakazem strajków o typie totalnym. W krajach tej ostatniej grupy na wzór ustawodawstwa niemieckiego i włoskiego państwo buduje system osobnych władz likwidujących zatargi w drodze zarządzeń bądź administracyjnych (niemieccy powiernicy pracy), bądź sądowych (włoska Magistratura del Lavoro). Systemy anglosaskie zmierzają do mnożenia urządzeń rozjemczych i powoływania obok tzw. trybunałów przemysłowych również komisyj ankietowych oraz komisyj parytetycznych dla poszczególnych przemysłów, wszakże przy systemach anglosaskich nie istnieje na ogół przymus przyjęcia orzeczenia.

System nowego rozjemstwa francuskiego wychodzi z założenia, że strony w zatargach zbiorowych — jeżeli zatargi ich mogą spowodować napięcie, powinny mieć dostateczną sprawność organizacyjną, aby we własnym zakresie stworzyć sobie system rozjemczy. W tych warunkach przymus rozjemstwa nie polega na tym, iż strony winny się poddać z góry narzuconej procedurze w chwili, gdy zatarg już wyniknie, lecz obowiązane są zorganizować sobie komisję rozjemczą we własnym zakresie już w chwili zawierania układu dobrowolnego. Przymusowość tego systemu polega więc na zobowiązaniu stron do umieszczania odnośnych klauzul w umowach zbiorowych, w których należy z góry przewidzieć możliwość zatargów.

Ustawa francuska o postępowaniu pojednawczym i rozjemczym z 5 marca 1938 r. zobowiązuje więc do umieszczenia w każdej umowie zbiorowej następujących dwóch klauzul: 1) przewidzenia postępowania pojednawczego i rozjemczego, w myśl którego będą likwidowane wszystkie zatargi zbiorowe, które będą wynikały pomiędzy pracodawcami i pracownikami związanymi treścią zobowiązań wynikających z umowy zbiorowej, jak również 2) ustalenia okresów maksymalnych, które nie będą mogły przekroczyć miesiąca na załatwianie każdego zatargu i ośmiu dni na każdą fazę postępowania.

Zanim przejdziemy do postanowień szczegółowych, wyjaśnić trzeba, że w danym przypadku nie chodzi o komisje rozjemcze do orzekania w sporach *na tle* umowy zbiorowej, lecz o postępowanie, które będzie miało zastosowanie w razie wygaśnięcia całej umowy zbiorowej.

Stwierdza art. 2 tej ustawy, że „postanowienia umowy zbiorowej, dotyczące postępowania pojednawczego winny przewidywać ustanowienie parytetycznej komisji pojednawczej, przed którą będzie kierowany każdy zatarg zbiorowy, który nie będzie mógł być załatwiony przez strony w terminie

ustalonym przez umowę". Komisję parytetyczną zwołują bądź same strony, bądź prefekt; komisji przewodniczy przedstawiciel prefekta.

Z kolei umowa zbiorowa powinna zawierać wyznaczenie przez każdą ze stron arbitra powoływanego na okres trwania umowy i arbitrów zastępczych. O ile poprzedni etap — postępowanie w komisji pojednawczej — miał na celu polubowne zakończenie zatargu, zaś w przypadku braku pojednania protokół posiedzeń komisji powinien był ustalać przedmiot zatargu i kwestie oddawane rozjemstwu — o tyle w etapie drugim arbitrzy „będą uprawnieni do załatwiania zatargów, które nie będą mogły być załatwione przez komisję pojednawczą". W dalszym ciągu umowa zbiorowa powinna ustalać listę superarbitrów powoływanych za wspólnym porozumieniem między stronami, zawierającą co najmniej pięć nazwisk; jeżeli jednak strony same w ciągu miesiąca po zawarciu lub odnowieniu umowy zbiorowej listy tej nie ustalą, wówczas listę tę ustali lub uzupełni z urzędu na wniosek prefekta prezes właściwego sądu apelacyjnego.

W ten sposób każda umowa zbiorowa musi zawierać przepisy o składzie komisji polubownej, listę arbitrów stron i listę superarbitrów. Jeżeli arbitrzy stron w terminie ustalonym przez umowę zbiorową — zatargu nie załatwią, wówczas powołują zgodnie jednego z superarbitrów, a jeżeli nie uzgodnią osoby superarbitra, wówczas wyznacza go prefekt lub właściwy minister.

Oto najistotniejsze założenia systemu rozjemczego. Z kolei ustawa przewiduje możność ustalenia odchyleń od tych założeń w drodze rozporządzeń dla niektórych grup zatargów. Doniosłym jest, że arbitrzy i superarbiter mogą orzekać wyłącznie co do tych kwestyj, które są określone w protokole stwierdzającym brak pojednania lub co do tego „co, będąc skutkiem zdarzeń późniejszych od tych protokołów, jest skutkiem trwającego zatargu". Założenia orzecznictwa arbitrów przestrzegają ogólnych reguł prawa, a mianowicie: w zatargach o charakterze prawnym czyli wynikłych na tle wykonania umów zbiorowych, ustaw i rozporządzeń dotyczących pracy, arbitrzy orzekają zgodnie z zasadami prawa powszechnego, zaś we wszystkich pozostałych zatargach, a zwłaszcza w tych, które posiadają charakter gospodarczy, orzekają zgodnie ze słusznością. Arbitrzy są związani tajemnicą, jednak dokumenty przedstawione w czasie rozprawy mogą być dyskutowane w obecności superarbitra.

Ustawa wprowadza system kontroli państwowej nad orzecznictwem arbitrów. Jeżeli jedna ze stron lub superarbitrzy zakwestionują czy zatarg posiada charakter zbiorowy — orzeczenie merytoryczne nie będzie mogło być wydane aż do chwili, gdy rozstrzygnięty będzie spór o właściwość. Orzeczenia arbitrów winny być umotywowane. Są one w zasadzie ostateczne, jednak z tytułu naruszenia właściwości, przekroczenia władzy lub naruszenia prawa może być zgłoszona skarga na orzeczenie w ciągu trzech dni od chwili doręczenia orzeczenia. Skargę tę wnosi się przez sekretariat najbliższego trybunału cywilnego, przy czym skargę tę rozpatruje powołany przez tę ustawę Najwyższy Sąd Rozjemczy. Ponadto skargę może zgłosić minister pracy w interesie publicznym. Wyrok winien być wydany w ciągu ośmiu dni, a postanowienie

w sprawie właściwości Najwyższy Sąd Rozjemczy powinien wydać w ciągu trzech dni.

W skład Najwyższego Sądu Rozjemczego wchodzi wiceprzewodniczący Rady Stanu jako prezes, dwóch członków Rady Stanu, dwóch wysokich dostojników wymiaru sprawiedliwości i dwóch wysokich urzędników państwowych w stanie czynnym lub emerytowanych. Co więcej, jeżeli skargę wnosi minister pracy w interesie publicznym, domagając się uchylenia orzeczenia, wówczas w skład Najwyższego Sądu Rozjemczego wchodzi dwóch przedstawicieli pracodawców i dwóch przedstawicieli strony pracowniczej. Najwyższy Sąd Rozjemczy, orzekając uchylenie orzeczenia, obowiązany jest równocześnie wyznaczyć nowego superarbitra. Orzeczenie uzyskuje moc wykonawczą na skutek złożenia go w sekretariacie Trybunału Cywilnego, w którego okręgu było wydane.

Cały system rozjemstwa streszczony powyżej zmierza do tego, aby zmusić same strony do zbudowania sobie aparatu rozjemczego, zaś państwo zastrzega sobie jedynie kontrolę legalności działania tego aparatu.

Ustawa o rozjemstwie zawiera poza tym jeden przepis, który wykracza poza ścisły zakres zagadnień proceduralno-rozjemczych. W szczególności postępowanie pojednawcze i rozjemcze w myśl tej ustawy ma zastosowanie również w przypadku znacznej zmiany kosztów utrzymania przy likwidowaniu zatargów będących skutkiem tych zmian. Żądanie rewizji płac ustalonych w umowie prawnie wiążącej może być przyjęte, jeżeli zmiana kosztów utrzymania przekroczy co najmniej pięć procent w porównaniu do wskaźnika obliczonego na dzień ostatniego ustalenia płac, których zatarg dotyczy. W tym przypadku arbitrzy są obowiązani przystosować płace do stwierdzonej zmiany kosztów utrzymania, „o ile nie zostanie udowodnione, że takie przystosowanie do nowych kosztów jest niemożliwe do uzgodnienia z warunkami gospodarczymi gałęzi... której dotyczy żądanie... W tym ostatnim przypadku płace będą ustalone... na poziomie odpowiadającym możliwościom gałęzi... której dotyczy żądanie...". Z kolei ustawa objaśnia, jaki wskaźnik należy stosować, po czym zastrzega, że rewizja płac będzie mogła być przedsiębrana nie częściej niż raz na sześć miesięcy, chyba że zwyżka wskaźnika przekroczy 10%.

O ile doświadczenie z nowym sposobem tworzenia systemu rozjemczego jest interesujące, o tyle klauzula wskaźnikowa ma praktyczne znaczenie tylko w okresie wstrząsów. W innych okresach klauzula taka ze stanowiska pracowniczego jest nawet szkodliwa, albowiem utrudnia walkę pracowniczą o poprawę warunków pracy przy ustabilizowanym wskaźniku. Klauzule wskaźnikowe istniały w Polsce w okresie dewaluacji marki, zaś od tego czasu dobrowolnie zostały z cenników usunięte.

Stworzenie przez Francję Najwyższego Sądu Rozjemczego będzie poważną wskazówką dla wielu krajów, że prawidłowy i jednolity system rozjemczy jest możliwy tylko drogą wprowadzenia naczelnej instytucji rozjemczej w kraju. W ten sposób Naczelny Sąd Rozjemczy we Francji wypełnia lukę, jaka w tym zakresie istniała. Naczelne Sądy Rozjemcze istnieją obecnie zarówno w krajach o systemach totalnych (Włochy), jak w krajach anglosaskich (np. Trybunał Przemysłowy w Anglii), jak w licznych krajach skandynawskich (np. Trybunał Pracy w Szwecji, w Norwegii).

Państwo współczesne, które zmierza do właściwego sharmonizowania urządzeń społecznych, aby, likwidując walki strajkowe, oddziaływać w kierunku konsolidacji społeczeństwa — nie może się obejść bez naczelnej instytucji rozjemczej i stałych urządzeń rozjemczych do załatwiania zatargów zbiorowych, gdyż tylko przez konsekwentną działalność tych instytucyj można skutecznie rozładowywać napięcia socjalne.

Szczegółowa wykładnia nowej ustawy o rozjemstwie z 4 marca 1938 r. ostatnio ukazała się na łamach czasopisma, z którym warto zapoznać czytelników Przeglądu. Jest to mianowicie „La Gazette des Prud'hommes" wydawana od pięciu lat we Francji, której głównymi współpracownikami są profesorowie prawa pracy na wydziałach prawnych różnych uniwersytetów francuskich, a w szczególności Lyonu, Strassburga, Bordeaux, Tuluzy, Caen i Paryża. Czasopismo to omawia najważniejsze akty z zakresu prawa pracy oraz orzecznictwo dotyczące ustaw o pracy najemnej.

Poza tym nowy system rozjemczy został przedyskutowany na posiedzeniach Francuskiego Stowarzyszenia Postępu Społecznego, w dn. 28.II, 7.III i 15.III.1938 r., które wydało interesujący stenogram tych posiedzeń w postaci osobnej książeczki „Les Documents du Travail", maj—lipiec 1938 r.

ORZECZNICTWO CUDZOZIEMSKIE W SPRAWACH PRACY, BUDZĄCE ZAINTERESOWANIE DLA WYKŁADNI PRZEPISÓW POLSKICH.

FRANCJA.

W przypadku zmiany kierownika przedsiębiorstwa na skutek zmiany koncesjonariusza użyteczności publicznej, umowy o pracę, które łączyły pracowników z poprzednim koncesjonariuszem, są utrzymane w mocy i wiążą nadal nowego koncesjonariusza.

Wyrok Sądu Kasac. Cyw. z 1934; Goupy c. Union hydroelectrique de l'ouest constantinois; S. 1934, 1, 169; D. H. 1934, 252.

Zagadnienie unormowane przez wyrok powyższy ma znaczenie ogólne, albowiem system koncesjonowania zakładów pracy jest dość rozpowszechniony. Jeżeli więc sięgniemy do art. 476 § 1 polskiego Kod. Zob., okaże się, że też użyte tu zostało pojęcie „przejścia przedsiębiorstwa na inną osobę...", powodującego wstąpienie z mocy samego prawa w stosunki wynikające z umów o pracę. Podobna też jest treść francuskiego art. 23 ust. 7 ks. I Kodeksu pracy, wskazująca na przejmującego zakład pracy.

Tymczasem w przypadku koncesjonowania przedsiębiorstwa zasadą jest, iż koncesjonariusz działa z mocy aktu władzy, która zezwala mu na prowadzenie działalności, a wobec tego z chwilą wygasania koncesji nie następuje przekazanie przedsiębiorstwa lub jego likwidacja. Toteż niektórzy autorzy francuscy wyrażali przekonanie, że z chwilą wygasania koncesji wszelkie stosunki umowne wygasają (Planiol i Ripert — Traité pratique de droit civil VI. P. Esmein n. 332, J. Lepargneur, Revue trimestrielle de droit civil 1924, str. 481).

Sąd Kasacyjny francuski oparł się jednak na przepisie art. 25 ust. 7 ks. I, który zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia personelowi najemnemu ciągłości pracy w przypadkach, gdy zakład pracy zostaje utrzymany w ruchu pod nowym kierownictwem. Wykładnia Sądu Kasacyjnego ma niewątpliwie w danym przypadku charakter rozszerzający z uwagi na dążność do zapewnienia pracy personelowi likwidowanego przedsiębiorstwa koncesjonowanego.

Nawet jeżeli świadectwo pracy, które obowiązany jest wydać pracodawca w chwili wygaśnięcia pracy, jest wadliwe i uprawniające do roszczenia o szkody i straty, to jednak pracownik jest uprawniony do żądania odszkodowania tylko wówczas, jeżeli odmówił przyjęcia niewłaściwego zaświadczenia i jeżeli pracodawca nie dał mu natychmiast innego odpowiadającego przepisom prawa.

Wyrok Sądu Kasac. Cyw. z 18.7.1934; Waltz c. Dauthuiller, D. H. 1934, 557.

Wyrok ten oparty jest o art. 24 ust. 1 Ks. I Kodeksu pracy, w myśl którego „każdy, kto zobowiązuje się do świadczenia usług, może z chwilą upływu umowy żądać od tego, kto z tych usług korzystał, pod sankcją odszkodowania szkód i strat wydania zaświadczenia zawierającego wyłącznie wskazanie daty rozpoczęcia pracy, daty ustąpienia z pracy i rodzaju pracy, do której był używany".

Przepis ten pokrywa się więc na ogół z art. 474 § 1 Kod. Zob., art. 24 rozp. P. R. o umowie o pracę pracowników umysłowych i art. 21 rozp. o umowie o pracę robotników, chociaż silniej niż w prawie polskim akcentuje odpowiedzialność materialną pracodawcy za wyrządzoną szkodę. Jednak również i orzecznictwo polskie uznało, iż niewystawienie świadectwa pracy może uzasadnić roszczenie zwrotu wykazanej szkody (SN. Zb. Urz. 378/35).

Wspomnieć trzeba, że w Polsce, zwłaszcza w stosunkach wiejskich, ma duże znaczenie tzw. konotatka, która jest zarówno dokumentem wymówienia pracy jak i swoistym świadectwem pracy umożliwiającym robotnikowi znalezienie nowego zatrudnienia. Treść konotatki jest ściśle określona w umowach zbiorowych i orzeczeniach rozjemczych, a wskutek tego na tle treści konotatki wynikają dość często spory. Otóż oczywiście zasada ustalona powyżej, iż pracownik musi odmówić przyjęcia wadliwego świadectwa, aby nabyć prawo do odszkodowania — nie mogłaby mieć zastosowania w polskich stosunkach rolnych.

Sąsiad gospodarza rolnego wezwany przezeń na pomoc, aby uśmierzyć rozwścieczonego buhaja i ranny śmiertelnie przez zwierzę, nie jest „przypadkowym współpracownikiem" stosownie do prawa z 15 grudnia 1922 r. Jego interwencja nie podpada pod przepisy ustawodawstwa pracy, wobec czego jego spadkobiercy mogą skutecznie występować przeciwko gospodarzowi rolnemu odpowiedzialnemu za zwierzę tylko na podstawie art. 1385 Kod. Cyw.

Wyrok rew. z 5.II.1934 r. Desloges ca Conserts Michel D. H. 1934, 205, Rev. gen. ass. terr. 1934, str. 627.

Ustawa z 15 grudnia 1922 r. przewiduje m. in. odszkodowanie za wypadek przy pracy, który zdarzył się osobie doraźnie zatrudnionej, użytej w gospodarstwie rolnym. Wykładnia tego przepisu nasunęła w praktyce wątpliwość, kogo należy uważać za podpadającego pod ten przepis. Orzecznictwo wyjaśniło, iż chodzić tu jednak może tylko o osoby zatrudnione chociażby doraźnie, jednak na mocy umowy o pracę.

Przypadek objęty tezą nie świadczy, aby zachodziły okoliczności uzasadniające traktowanie go jako umowy o pracę.

Nieszczęśliwy przypadek spowodowany działaniem sił przyrody nie jest przypadkiem przy pracy chyba że praca spowodowała zdarzenie lub pogłębiła jego skutki.

Zgon pastucha trafionego piorunem nie koniecznie jest przypadkiem przy pracy.

Przeciwnie, zgon robotnika spowodowany przemarznięciem, któremu uległ pchając ręczny wózek na rachunek przedsiębiorcy przez cały dzień i w temperaturze poniżej 30⁰ mrozu, jest wypadkiem przy pracy.

Wyrok Sądu Kasacyjnego Cywilnego z 31.7.1933 r. Levillain ca Vedova Touti; D. H. 1933, 540. oraz wyrok rewizyjny z 20.12.1933; Soc. Le Planteur de Caiffa c. Vedova Trevet; D. H. 1934, 49.

ITALIA.

Wykładnia umowy zbiorowej udzielona przez sąd merytoryczny nie podlega kontroli w postępowaniu kasacyjnym.

Wyrok Sądu Kasac. z 2.II.1932 Pres. Marracino, Est. Tommasim, P. M. Dattino; Montari ca Ditta Buldini Gambini Riv. Lav. 1932, 233.

Wykładnia umowy zbiorowej jest pozostawiona nie podlegającej kontroli ocenie sądu merytorycznego, chyba że zachodzi konieczność skontrolowania w postępowaniu kasacyjnym, czy wykładnia ta nie jest dotknięta wadliwością z powodu błędów natury logicznej lub prawnej.

Wyrok Sądu Kasac. z 4 maja 1932 r. Pres. Mascatelli, Est. Meale, P. M. Nucci; Negro ca Ditta Caronia; Riv. Lav. 1932, 357.

Rozstrzygnięcia powyższe są ze stanowiska zbiorowego prawa pracy nad wyraz interesujące. Od wielu lat toczy się w nauce spór, jaki charakter posiada umowa zbiorowa — czy jest umową, czy też jest ustawą. Gdyby bowiem umo-

wa zbiorowa była normą prawa publicznego, wówczas wykładnia jej podlegałaby kontroli kasacyjnej i w ogóle cała struktura tego urządzenia prawnego przybrała inny charakter.

W nauce niemieckiej przed przewrotem zdania co do charakteru prawnego umowy zbiorowej były na ogół podzielone. Kaskel (Arbeitsrecht, str. 20) i Dersch (Komm. zur Schlichtungsordnung § 3 nota 5d) podtrzymywali pogląd, że umowa zbiorowa jest normą prawa publicznego. Przeciwnie, Nipperdey (Lehrbuch, str. 131 nota 1) i Jacobi (Grundlehren des Arbeitsrechts, str. 246) raczej skłaniają się do poglądu, że umowa zbiorowa jest swoistą normą prawa prywatnego, będącą tzw. Korporativen Normenvertrag. Przewagę jednak miał pogląd pośredni, w myśl którego umowa zbiorowa posiadała cechy zarówno publiczno jak i prywatnoprawne.

W Italii po r. 1926 istniała przez długi czas dążność do traktowania umowy zbiorowej jako normy prawa publicznego, później jednak zaczęto się ostrożnie z tego stanowiska wycofywać. Wyrazem tej tendencji jest wyrok Sądu Kasacyjnego z 24.IV.1930, w myśl którego umowa zbiorowa pracy jest z pewnego punktu widzenia niewątpliwie normą prawa publicznego, atoli z uwagi na strukturę świadczącą o powstaniu w drodze umownej normą zobowiązaniową podlegającą wprawdzie zasadom stosunków pracy, jednak w razie sporu poddaną orzecznictwu sądu merytorycznego uprawnionego do samoistnej oceny wykładni treści i obowiązywania umowy.

W licznych wyrokach Sąd Kasacyjny Italii coraz bardziej podkreślał umowny charakter umowy zbiorowej, a zakończeniem tej ewolucji są wyroki podane w tezach.

W warunkach polskich ustawa z 14.IV.1937 r. o układach zbiorowych pracy wyraźnie w art. 1 podkreśla, iż „do układu... mają zastosowanie przepisy prawa cywilnego, dotyczące umów...". Oczywiście więc Sąd Najwyższy polski nie wdaje się w wykładnię układów zbiorowych, pozostawiając ją sądom merytorycznym. Jednak powołany przepis art. 1 ust. (3) jest w niektórych środowiskach prawniczych krytykowany, gdyż rzekomo stanowi błędne potraktowanie układu jako umowy cywilnej. Zarzut ten był podniesiony jeszcze w czasie dyskusji nad projektem ustawy przez jednego z wybitnych rzeczoznawców zaproszonego do wydania opinii przez komisję sejmową. Okazuje się jednak, że nawet w italskim ustroju totalitarnym umowa zbiorowa w zakresie procesowym jest traktowana jako umowa, a nie jako norma prawa publicznego.

BELGIA.

Dziesięć lat służby, uprawniające pracownika do korzystania z dobrodziejstwa sześciomiesięcznego terminu wypowiedzenia, winny upływać w chwili doręczenia wypowiedzenia.

Wyrok Sądu Kasac. z 22.12.1932 r.; Pascrisie Belge. 1933. I, 57.

Na marginesie tego orzeczenia przypomnieć należy, że art. 469 Polskiego Kod. Zob. również uprawnia pracownika umysłowego do sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia po 10 latach służby, chociaż praktycznie przepis ten ma zastosowanie tylko na obszarze Górnego Śląska, albowiem, jak to ustaliło orzecznictwo Sądu Najwyższego, art. 469 Kod. Zob. nie dotyczy tych pracowników najemnych, których warunki pracy unormowane są rozporządzeniem Prezydenta Rzplitej o umowie o pracę pracowników umysłowych i robotników. Podane wyżej rozstrzygnięcie belgijskie może służyć za interesującą wskazówkę przy wykładni art. 469 Polskiego Kod. Zob.

WIELKA BRYTANIA.

Wyrok Chancery Division z 4.V.1933. Nathan Guhkoff The Times Law Reports 426.

Ustawy o komisjach zawodowych (The Trade Board Acts) z r. 1909 i 1918 określają stawki minimalne, jakie winny być uiszczane przez przedsiębiorców osobom przez nich zatrudnionym, m. in. również i w przemyśle futrzanym. Jeden z przepisów orzeczenia (porządku statutowego) wydanego na podstawie tego aktu brzmiał jak następuje: „w przypadku gdy robotnicy są zatrudnieni na akord, dla którego nie istnieje minimalna stawka od sztuki ustalona przez komisję zawodową i wprowadzona w życie, każda wypłacana stawka jednostkowa winna być ustalona na takim poziomie, aby w warunkach danego przypadku przeciętny robotnik, czyli robotnik z przeciętną wydajnością i doświadczeniem w kategorii pracy będącej przedmiotem sporu, otrzymywał kwotę nie niższą, aniżeli wynosi stawka akordowa stosowana przy odpowiedniej podstawowej stawce godzinowej, albo w przypadku gdy komisja zawodowa nie ustaliła i nie uczyniła obowiązującą podstawowej stawki akordowej właściwej dla danej stawki godzinowej otrzymał kwotę nie niższą, aniżeli odpowiednia ogólna norma minimalnej stawki godzinowej".

Skarżący był robotnikiem (nailer) płatnym od sztuki. Przewód wykazał, że przez część okresu jego zatrudnienia przez pozwanych nie był on opłacany za wykonaną pracę akordową kwotą, która by umożliwiała mu uzyskanie minimalnego zarobku opartego na minimalnych podstawowych stawkach akordowych. Skarżący domagał się wyrównania różnicy pomiędzy tym co jemu wypłacono, a tym co winno mu przysługiwać. Pozwani przeciwstawili, że skarżący był robotnikiem powolnym, że nie był on wskutek tego „robotnikiem o zwykłej wydajności i doświadczeniu" w kategorii pracy, w której był zatrudniony, i że wskutek tego nie podpada on pod przepisy cytowane powyżej.

Uznano, że skarżący był uprawniony do uzyskania tego, czego się doma-

gał. Sąd uznał za dowiedzione, że był on robotnikiem o zwykłej zręczności i doświadczeniu w kategorii pracy, w której był zatrudniony. Nie był on robotnikiem, który musiałby dostarczyć najwyższej kategorii pracy, a przyczyną tego, że praca akordowa, którą mu powierzano, nie była odpowiednią, aby zapewnić mu otrzymanie zarobku minimalnego, było to, iż pozwani nie mieli dostatecznej ilości pracy w tej kategorii, w której skarżący był zobowiązany pracować, co umożliwiałoby mu wyrobienie stawki minimalnej. Dlatego stawki ustalone od sztuki przy pracy, którą pozwani dawali do wykonania skarżącemu, nie były wystarczające, aby zapewnić mu minimalny zarobek, do którego był uprawniony. Toteż pozwani byli zobowiązani stosownie do przepisów zacytowanych powyżej do podniesienia stawki akordowej na poszczególne sztuki roboty powierzonej skarżącemu, aby zapewnić skarżącemu otrzymanie zarobku minimalnego.

WIADOMOŚCI.

NOWE PRZEPISY Z ZAKRESU FUNDUSZU PRACY.

Zarządzeniem Ministra Opieki Społecznej z dnia 2 czerwca 1938 r. został zatwierdzony regulamin o wykonywaniu pośrednictwa pracy przez Fundusz Pracy. Ten obszerny elaborat, składający się z 96 paragrafów normuje tryb postępowania przy rejestrowaniu, kontrolowaniu, kwalifikowaniu i utrzymywaniu ewidencji poszukujących pracy, przy pośredniczeniu do pracy oraz przy wydawaniu poszukującym pracy różnego typu zaświadczeń. Regulamin został ogłoszony w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Opieki Społecznej z dnia 18 sierpnia 1938 r. za nr 16. Część pierwsza regulaminu poświęcona jest zasadom ogólnym, które podsumowują sprawy należące do zakresu działania Biur Funduszu Pracy, ich ekspozytur i instytucji zastępczych. Część druga przedstawia zasady prowadzenia ewidencji poszukujących pracy i dzieli się na postanowienia o rejestracji poszukujących pracy, o kwalifikowaniu poszukujących pracy, o kartotece podaży pracy oraz o kontroli poszukujących pracy. Dział III dotyczy zapośredniczania do pracy i zawiera postanowienia o przyjmowaniu zgłoszeń wolnych miejsc pracy, o kartotece wolnych miejsc, o ewidencji zakładów pracy, o technice zapośredniczania, o clearingu pracy oraz o opłatach za pośrednictwo pracy. Dział IV normuje zasady wydawania zaświadczeń na ulgowe przejazdy kolejowe, na przejazdy poszukujących pracy, zawiera przepisy o przejazdach grup bezrobotnych na roboty publiczne, finansowane przez Fundusz Pracy, przepisy o przejazdach na sezonowe roboty rolne oraz przepisy o zaświadczeniach dla uzyskania moratorium mieszkaniowego, zaświadczeniach dla uzyskania zwolnienia od podatku od lokali, zaświadczeniach dla utrzymania w mocy uprawnień do świadczeń emerytalnych w czasie przerw w ubezpieczeniu i zaświadczeniach o pozostawaniu w ewidencji Biura.

Równocześnie z wydaniem nowego regulaminu zmieniony został wykaz ekspozytur Wojewódzkich Biur Funduszu Pracy, przy czym liczba tych ekspozytur została zmniejszona z 27 na 22. Odpowiednie zarządzenie z dnia 23 czerw-

ca 1938 r. zostało ogłoszone w Monitorze Polskim z dnia 28 czerwca 1938 r. nr 145, poz. 261. Zarządzenie to w szczególności zniosło ekspozyturę Kieleckiego Wojew. Biura Funduszu Pracy w Zawierciu, ekspozytury Poznańskiego Wojew. Biura Funduszu Pracy w Gnieźnie i w Ostrowie Wlkp.; w Lwowskim Wojew. Biurze Funduszu Pracy ekspozytura drohobycka została przeniesiona do Borysławia, nadto utworzono nową ekspozyturę w Rzeszowie; z kolei w Krakowskim Wojew. Biurze Funduszu Pracy zostały zniesione ekspozytury w Nowym Sączu i w Białej. Wreszcie zniesiona została ekspozytura Lubelsk. Wojew. Pracy w Siedlcach. Zniesienie niektórych ekspozytur praktycznie nie wpłynie na sytuację bezrobotnych w odnośnych ośrodkach, zwłaszcza, że w wielu przypadkach zarządy miejskie sprawują czynności instytucyj zastępczych.

UDZIAŁ RUCHU PRACOWNICZEGO W POSTĘPOWANIU WYBORCZYM PRZY WYBORACH DO SEJMU I SENATU.

Stosownie do zarządzenia P. Prezydenta Rzeczypospolitej z dn. 13 września br. od nowych Izb Ustawodawczych oczekuje się „zajęcia stanowiska w sprawie ordynacji wyborczych do Sejmu i Senatu“. Niemniej jednak wybory, które odbędą się w dn. 6 listopada br. będą przeprowadzone w myśl ordynacji dotychczasowych.

Obecnie obowiązujące ordynacje wyborcze do Sejmu i Senatu (ustawy z 8.VII.35 poz. 319 i 320) przewidują udział przedstawicieli związków zawodowych w postępowaniu wyborczym.

Wyznaczanie kandydatów na posłów przy wyborach do Sejmu odbywa się na tzw. „zgromadzeniach okręgowych“ dla każdego okręgu wyborczego. Do zgromadzenia okręgowego wchodzą w charakterze członków przedstawiciele samorządu i niektórych grup organizacji społecznych, a w tej liczbie przedstawiciele związków zawodowych. W szczególności liczba delegatów związków zawodowych jest uzależniona od liczby delegatów samorządu terytorialnego (art. 32 lit. c). Organizacje zawodowe pracowników fizycznych otrzymują prawo wyznaczenia jednego delegata na dwóch delegatów rad miejskich oraz rad gminnych, utworzonych z osad przemysłowych. Ponieważ jeden delegat rady miejskiej miasta wydzielonego przypada na 4 tys. mieszkańców, przeto jeden delegat związków pracowników fizycznych przypadać będzie na 8 tys. mieszkańców. Stosunek ten w odniesieniu do Warszawy ulega modyfikacji, ponieważ tymczasowa rada miejska otrzymuje jednego delegata na 8 tys. mieszkańców. Organizacje pracowników umysłowych otrzymują jednego delegata na dwóch delegatów pracowników fizycznych. W ten sposób związki zawodowe w sumie w miastach wydzielonych z wyjątkiem Warszawy otrzymują po trzech delegatów na 16 tys. mieszkańców, w Warszawie trzech delegatów na 32 tys. mieszkańców. W miastach niewydzielonych stosunek ten ulega zmianie w ten sposób, że jeden delegat związków zawodowych będzie przypadał na 8 tys. mieszkańców.

Ogólną liczbę delegatów, opierając się na statystyce ludności, ustala władza administracyjna. Delegatury te zostają podzielone pomiędzy poszcze-

gólne związki zawodowe na zasadach, które zostały ustalone w regulaminie wyborczym, przy czym w zasadzie podział liczby delegatów jest proporcjonalny do liczby członków związków zawodowych. Wobec dużej ilości związków zawodowych zastosowanie ścisłej proporcjonalności nie byłoby możliwe, wobec czego zastosowana została proporcjonalność według systemu d'Hondta: ustalone liczby członków poszczególnych pracowniczych organizacji zawodowych dzieli się przez 1, 2, 3 itd. aż do chwili, gdy z otrzymanych ilorazów da się uszeregować tyle kolejno największych liczb, ile jest do przydziału delegatur do zgromadzenia okręgowego. W odniesieniu do związków zawodowych, połączonych w centralne organizacje, za podstawę obliczenia bierze się łączną ilość członków zrzeszonych organizacji.

Za podstawę do ustalenia liczby członków poszczególnych związków działających w okręgu wyborczym służy liczba członków zamieszkałych w danym okręgu wyborczym. Przy ustalaniu liczby członków władze opierają się na imiennym spisie członków prowadzonym zgodnie z postanowieniami prawa o stowarzyszeniach.

W przydziale delegatur uczestniczą pracownicze organizacje zawodowe, czyli takie organizacje, które prowadzą działalność w obronie interesów ekonomicznych i kulturalnych pracowników poszczególnych gałęzi pracy niezależnie od tego, czy są zarejestrowane jako związki zawodowe na podstawie dekretu z dn. 8 lutego 1919 r. o pracowniczych związkach zawodowych, czy też na podstawie prawa o stowarzyszeniach z r. 1932. Po przyznaniu poszczególnej organizacji prawa wyznaczenia delegatów, delegatów tych wybierają organa danej organizacji. Jeżeli na obszarze okręgu wyborczego działa tylko jedna komórka organizacyjna danego związku zawodowego (oddział, koło, grupa, filia), wówczas zarząd tej komórki uprawniony jest do wyznaczania delegatów. Jeżeli natomiast na obszarze okręgu wyborczego działa kilka tego rodzaju komórek organizacyjnych, wówczas odbywa się wspólne zebranie przedstawicieli tych komórek, które wyznacza delegatów. W zebraniu tym uczestniczą przedstawiciele wszystkich komórek, przy czym jeżeli komórka liczy mniej niż 100 członków — uczestniczy w osobie jednego przedstawiciela, jeżeli zaś komórka liczy ponad 100 członków, wówczas wysyła na zebranie dwóch przedstawicieli. Jeżeli zebranie przedstawicieli komórek podstawowych nie odbędzie się, wówczas delegatów wyznacza zarząd główny danej organizacji. Zachodzi to również w przypadku, gdy zarządy podstawowych komórek organizacyjnych nie są należycie zorganizowane. W Warszawie wyboru delegatów dokonują zarządy główne lub centrale pracowniczych organizacji zawodowych. Czynności te mają być ukończone do dnia 3 października r. b.

Zgromadzenie okręgowe z udziałem delegatów związków zawodowych wyznacza kandydatów na posłów, spośród których wybiera się posłów w drodze powszechnego głosowania.

Odmienna struktura przewidziana jest przez ordynację wyborczą do Senatu. Wybory senatorów odbywają się systemem kilkustopniowym. Pierwiastkowe zgromadzenie wyborcze obejmuje osoby posiadające prawo wybierania do Senatu, a więc osoby legitymujące się tytułem zasługi osobistej, wykształcenia i zaufania obywateli. Wśród osób, które z tytułu zaufania obywateli posiadają prawo wybierania do Senatu, znajdują się przewodniczący zarządów oddziałów (kół) tych pracowniczych organizacji zawodowych, które liczą co najmniej

1000 członków płacących składki oraz członkowie zarządów wyższych szczebli organizacyjnych stowarzyszeń i związków. Zebrania pierwiastkowe, czyli obwodowe, wybierają po jednym delegacie, którzy uczestniczą w wojewódzkich kolegiach wyborczych. Kolegia te wybierają z kolei senatorów.

Z SEKCJI PRAWA SOCJALNEGO TOWARZYSTWA POLITYKI SPOŁECZNEJ.

Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej prowadzi osobny dział prac poświęcony wymiarowi sprawiedliwości w zakresie sporów na tle stosunku pracy; prace te są skoncentrowane w osobnej Sekcji Prawa Socjalnego, której przewodnictwo sprawuje p. sędzia S. O. Stefan Mateja. Sekcja w krótkim czasie przepracowała kilka problemów. W szczególności został przedyskutowany przez Sekcję referat mgr Wł. Bagińskiego na temat pomocy prawnej dla pracowników oraz referat sędziego Sądu Pracy St. Kędzierskiego o specjalnych repertoriach dla sporów, wynikających ze stosunku pracy a rozstrzyganych w sądach powszechnych. Sekcja postawiła sobie za zadanie opracowanie wniosków i projektów w sprawie organizacji pomocy prawnej dla pracowników, szkolenia doradców prawnych dla pracowników itp. Rozważana jest koncepcja zwołania zjazdu osób współpracujących w wymiarze sprawiedliwości w zakresie spraw na tle stosunków pracy w rocznicę 10-lecia istnienia Sądu Pracy. Ostatnio Sekcja prowadzi prace przygotowawcze do Zjazdu Prawników Polskich we wrześniu 1939 r. w Gdyni, na którym ma być zorganizowana osobna Sekcja Prawa Socjalnego.

UPŁYW KADENCJI ŁAWNIKÓW SĄDÓW PRACY.

Na przestrzeni r. 1939 upływa kadencja ławników i zastępców ławników niektórych sądów pracy i odpowiednich sądów okręgowych. Ponieważ przeprowadzenie postępowania związanego z powoływaniem ławników wymaga dłuższego czasu, przeto doniosłe jest, aby zainteresowani już obecnie byli zorientowani co do dokładnych terminów upływu kadencji. Tym razem po raz pierwszy nominacje nowych ławników i zastępców ławników na obszarze całego państwa będą dokonane przez pp. prezesów właściwych sądów apelacyjnych na podstawie wniosków właściwych okręgowych inspektorów pracy w porozumieniu z pp. wojewodami. Obwieszczenia z wezwaniem do składania list kandydatów będą ukazywały się w terminie około 4-ch miesięcy przed końcem kadencji. Poniżej podajemy zestawienie terminów wygasania kadencji ławników poszczególnych sądów pracy i odpowiadających im sądów okręgowych:

Zestawienie terminów wygasania kadencji ławników Sądów Pracy

Data wygaśnięcia kadencji	Apelacja	Sąd Pracy	Ilość ławników	Sąd Okręgowy	Ilość ławników
31.III.1939	Wilno	Wilno	26	Wilno	16
31.V.1939	Kraków	Kraków	62	Kraków (z okr. S. Pr. w Krak.)	28
		Chrzanów	26	Kraków (z okr. S. Pr. w Chrzan.)	24
		Tarnów	26	Tarnów	16
		Biała	25	Wadowice	18
31.V.1939	Lwów	Lwów	62	Lwów	28
		Drohobycz	26	Sambor	16
30.IX.1939	Poznań	Poznań	62	Poznań	25
30.IX.1939	Poznań obecnie Toruń	Toruń	26	Toruń	16
		Grudziądz	20	Grudziądz	12
		Bydgoszcz	26	Bydgoszcz	16
		Gdynia	32	Gdynia	20
30.IX.1939	Katowice	Katowice	75	Katowice (z okr. S. Pr. w Katow.)	40
		Chorzów	40	Katowice (z okr. S. Pr. w Chorz.)	18
		Tarnowskie Góry	20	Katowice (z okr. S. Pr. w Tarn. G.)	12
		Bielsko	26	Cieszyn	16
30.IX.1939	Lublin	Lublin	26	Lublin	16
		Radom	26	Radom	16
31.XII.1939	Warszawa	Warszawa	200	Warszawa	35
		Białystok	45	Białystok	20
		Częstochowa	26	Piotrków (Wyd. zam. w Częstoch.)	16
		Łódź	75	Łódź	35
		Sosnowiec	70	Sosnowiec (z okr. S. Pr. w Sosnow.)	25
		Zawiercie	26	Sosnowiec (z okr. S. Pr. w Zawierc.)	10

1) Jest to liczba ławników jednej grupy pracodawców lub pracowników; ogółem ławników danego sądu będzie dwa razy tyle, zaś zastępców ławników ogółem — cztery razy tyle.

ZE STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY.

Rozwój prac Stowarzyszenia w ciągu roku 1938 odbywał się stosownie do założeń wytkniętych przez walne zgromadzenie w lutym 1938. Zarząd Stowarzyszenia skoncentrował główne wysiłki na akcji, zmierzającej do uruchomienia „Przeglądu Prawa Pracy". Ukazanie się pierwszego numeru Przeglądu jest uwieńczeniem tych wysiłków.

Z innych agend wspomnieć należy o funkcjonowaniu Poradni prowadzonej przez Stowarzyszenie w Warszawie. W ciągu 6 miesięcy r. 1938 w Poradni udzielono 1.035 porad w ciągu 68 dni udzielania porad. Na liście adwokatów udzielających porad w Poradni figuruje 70 nazwisk. W okresie feryj Poradnia była zamknięta; uruchomienie Poradni po feriach nastąpiło w dniu 5 września rb.

Akcja Stowarzyszenia, zmierzająca do zorganizowania oddziałów prowincjonalnych rozwija się pomyślnie, przy czym w niektórych ośrodkach rozważana jest koncepcja uruchomienia poradni podobnych do Poradni Centralnej Stowarzyszenia w Warszawie.

Z SEKCJI USTAWODAWSTWA SPOŁECZNEGO STOWARZYSZENIA PRAWNIKÓW ADMINISTRACYJNYCH R. P.

Sekcja Ustawodawstwa Społecznego, utworzona w roku ubiegłym w Stowarzyszeniu Prawników Administracyjnych R. P., wykazała intensywną działalność przez urządzanie miesięcznych zebrań dyskusyjnych, odczytów i przez działalność wydawniczą. Na miesięcznych zebraniach dyskusyjnych omawia się aktualne orzecznictwo najwyższych instancyj sądowych, literaturę i ciekawsze przypadki praktyczne.

Odczyty przeważnie poświęca się nowym projektom ustawodawczym. M. in. omawiano na odczytach: projekt ustawy o sądach ubezpieczeń społecznych, ustawę o układach zbiorowych pracy, projekt ustawy o zwalczaniu nierządu.

W ramach działalności wydawniczej ukazała się w druku nakładem Sekcji praca pt. „Problemy rozjemstwa w zbiorowych zatargach pracy".

Program na rok bieżący obejmuje m. in. ogłoszenie konkursu na prace naukowe w zakresie ustawodawstwa społecznego.

W skróceniu pismo nasze będzie cytowane: PPP

REDAKCJA — WARSZAWA, POZNAŃSKA 38 M. 18, TEL. 976-09
ADMINISTRACJA — „ PL. NAPOLEONA 1, TEL. 670-15

SIEDZIBA STOWARZYSZENIA PRZYJACIÓŁ SĄDÓW PRACY
WARSZAWA, ŚWIĘTOKRZYSKA 17, TEL. 255-56

WYDAWNICTWO:
KSIĘGARNIA POWSZECHNA
DZIEŁ PRAWNICZYCH I EKONOMICZNYCH

Konto czekowe w PKO 21.153

Prenumerata: rocznie . . . . zł 30.—
kwartalnie . . . . . zł 7.50
Cena numeru pojedynczego . . . . . zł 3.—

Redaktor odpowiedzialny: Marceli Tarnowski

Zakłady Graficzne „MONOLIT", Warszawa, Elektoralna 3, tel. 5 81-92.